



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

10 juin 2015

## AVIS II/30/2015

relatif au projet de loi portant modification de la loi modifiée du 10 août 1992  
portant création de l'entreprise des postes et télécommunications

..... AVIS .....

Par lettre en date du 9 mars 2015, Monsieur Etienne SCHNEIDER, ministre de l'Economie, a fait parvenir pour avis à notre Chambre le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

1. Le projet de loi consacre d'une part la prédominance du directeur général, qui est assisté par deux directeurs généraux adjoints et par plusieurs directeurs. Le directeur général nomme les directeurs généraux adjoints et les directeurs. Il compose le comité exécutif qui dirige et gère l'entreprise sous sa responsabilité. La règle de la collégialité de la direction est ainsi abolie. Le directeur général propose l'organigramme de POST Luxembourg qui lui paraît le plus idoine à la réalisation des objectifs fixés par le plan stratégique et le budget annuel de l'entreprise, sous réserve d'approbation par le conseil d'administration. Le projet de loi prévoit que dorénavant les membres du comité exécutif, y compris le directeur général, ont un contrat relevant du statut privé.

2. Le conseil d'administration se voit d'autre part renforcé pour contrebalancer le pouvoir accru du directeur général. Le conseil d'administration définit la stratégie de l'entreprise, il approuve le budget (fonctionnement et investissement), les comptes annuels consolidés du groupe POST Luxembourg, la constitution de filiales et de succursales, les participations dans des sociétés privées et publiques ainsi que l'organigramme de l'entreprise. Il approuve également les conventions collectives. Le projet de loi permet au conseil, à l'instar des autres sociétés commerciales, de mettre en place un comité d'audit, un comité des risques et un comité de nomination et de rémunération. Il engage et licencie le directeur général et fixe la rémunération du directeur général et des autres directeurs.

Il établit une charte de bonne gouvernance, s'inspirant des principes usuels pour les entreprises ayant des missions similaires et procède à une évaluation de sa méthode de travail. Il établit également un règlement d'ordre intérieur.

Le conseil d'administration partage ces prérogatives avec le Conseil de gouvernement et le ministre ayant POST Luxembourg dans ses attributions. Ces derniers surveillent l'entreprise sur base des rapports réguliers du conseil d'administration, ils approuvent les budgets, les comptes, les mutations immobilières importantes et l'engagement/licencierement du directeur général.

3. Enfin, le groupe POST Luxembourg peut s'appuyer sur un personnel spécialisé et diversifié ayant un statut relevant autant du privé que du public. Ainsi, 56% des personnes travaillant pour POST Luxembourg ont le statut public et 44% le statut privé. Jugeant qu'il est important de pouvoir faciliter la mobilité du personnel au sein du groupe POST Luxembourg afin de garantir que les compétences et les talents soient employés dans les missions les plus porteuses, les possibilités pour ce faire se verront élargies. »

**4. Si la CSL ne met pas en cause le remaniement au niveau des organes de l'entreprise Postes et Télécommunications afin de mieux adapter la structure de l'entreprise à un marché en concurrence croissante, elle se doit toutefois de formuler un certain nombre de remarques concernant différents articles du projet de loi.**

### **Titre Ier. – Dispositions générales**

**5. Concernant le changement de l'intitulé de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications modifié comme suit : « Loi sur POST Luxembourg », la CSL se demande si l'appellation « POST Luxembourg » n'induit pas en erreur alors que la marque commerciale ne se limite pas seulement à « l'entreprise des Postes et Télécommunications » proprement dite, mais également à ses filiales et succursales dans le domaine des services postaux, des services financiers postaux et des services de**

télécommunications. En se référant au site de « POST Luxembourg »<sup>1</sup>, l'on peut se demander à qui l'on veut faire allusion :

- au « POST Luxembourg Group » abritant ebrc, Editus, Eltrona, HotCity, Infomail, Learch, Luxgsm, Michel Greco, P&T Consulting, Regify, TNT Express, Victor Buck Services, Visual Online, ou bien
- à « POST Luxembourg » composé de Post Technologies, Post Courrier, Post Finances, Post Telecom PSF, ou bien finalement
- à « POST Group » dont on ignore l'identification ?

**5bis.** La CSL craint sérieusement que l'assimilation voire la convergence entre la marque commerciale et la dénomination juridique de chacune des sociétés contribuant aux prestations de l'EPT ne risque de mener à un tas de confusions et à un manque de transparence tant pour les salariés y affectés que pour les consommateurs notamment lorsqu'il s'agit d'identifier la responsabilité civile ou contractuelle de l'entité visée.

**5ter.** A titre d'exemple, la CSL ne peut donner son aval qu'un service de l'entreprise « POST Luxembourg », en l'espèce POST Technologies, ne disposant d'aucune personnalité juridique, élabore les conditions générales de vente sur papier avec l'enseigne POST Technologies en faisant croire au consommateur (et sans doute également à moult salariés travaillant dans ce service) que POST Technologies est respectivement le cocontractant du consommateur et l'employeur des salariés affectés dans ce service.

**5quater.** Voilà pourquoi la CSL est d'avis que les conditions générales de vente portant l'enseigne « POST Technologies et ne mentionnant qu'en caractères minuscules en milieu de page que par POST Technologies est visée l'entreprise des P&T ne remplissent pas les conditions prévues à l'article 1135-1 du Code civil qui dispose que « *les conditions générales d'un contrat préétablies par l'une des parties ne s'imposent à l'autre partie que si celle-ci a été en mesure de les connaître lors de la signature et si elle doit, selon les circonstances, être considérée comme les ayant acceptées* ».

**5quinquies.** La CSL ne peut accepter une telle approche de l'entreprise P&T ayant pour objet de se cacher derrière une telle dénomination commerciale commune qui, à la fin du compte, ne sert qu'à se protéger contre des réclamations et des actions en dommages et intérêts de la part des salariés y affectés ou de la part de cocontractants directs ou indirects de l'entreprise P&T.

**5sexies.** Elle exige par conséquent que chaque entité, disposant d'une personnalité juridique, composant respectivement le Post Luxembourg Group et POST Luxembourg indique avec précision dans chaque contrat, de façon visible, le cocontractant du salarié, du consommateur ou du prestataire de services.

**6.** Concernant la modification de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 10 août 1992 tel que proposé par le projet de loi qui prévoit que la création de l'établissement public sera dénommé « Post Luxembourg », la CSL se demande sérieusement si à l'instar de la remarque formulée ci-avant, le changement de la dénomination sociale ne crée pas davantage de problèmes qu'il n'en résout.

**7.** Concernant l'article 2, paragraphe 2, de la loi tel que proposé et disposant que « *Pour la réalisation de son objet, l'entreprise peut créer des filiales et établir des succursales, au Luxembourg ou à l'étranger.* », la CSL se demande d'après ce qui a été dit ci-avant, si cela ne

<sup>1</sup> [www.posttelecompsf.lu/layout/set/print/layout/set/print/A-propos-de-POST-Telecom-PSF/POST-Luxembourg](http://www.posttelecompsf.lu/layout/set/print/layout/set/print/A-propos-de-POST-Telecom-PSF/POST-Luxembourg)

vaudrait que pour l'établissement public dénommé « POST Luxembourg » et, dans l'affirmative, ce qu'il en est des entreprises de « POST Luxembourg Group ou de « POST Group » ?

8. En ce qui concerne la première phrase du paragraphe 1 de l'article 3 de la loi précisant que l'entreprise peut offrir, seule ou en participation, les services postaux, les services de télécommunication et les services financiers postaux, la CSL s'interroge sur le sens de l'expression « seule ou en participation ».

8bis. Cela veut-il dire qu'à côté de l'entreprise P&T (dénommée POST Luxembourg dans le projet de loi), d'autres acteurs peuvent concurrencer la première en raison de l'ouverture du marché ? Dans cette hypothèse, la CSL craint que l'entreprise P&T ne se développe de plus en plus en une société holding détenant des actions ou titres dans plusieurs entreprises composant le groupe POST Luxembourg et se contentant de faire le dispatching des salariés au jour le jour au détriment des conditions de travail et de rémunération dont ils ont bénéficié jusqu'à présent. Le risque d'une telle flexibilité à outrance serait d'autant plus important que, par le présent projet de loi, le directeur général aurait un pouvoir plénipotentiaire pour prendre toutes les décisions nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet de l'entreprise.

8ter. A ce sujet, la CSL tient à réitérer ses remarques formulées dans son avis du 11 novembre 2010 relatif au projet de loi sur les services postaux devenu la loi du 26 décembre 2012 et dont la teneur était la suivante :

*« (...)21. Notre chambre tient toutefois à soulever qu'à partir du 1er janvier 2013, la libéralisation du marché des services postaux dits universels ne doit pas aboutir à une concurrence tous azimuts au détriment des conditions de travail et de rémunération de tous les salariés travaillant dans ce secteur.*

**22. Voilà pourquoi notre chambre propose les mesures suivantes :**

- **déclarer d'obligation générale la convention collective du personnel salarié des EPT à tous les opérateurs du marché postal, à l'exclusion évidemment des agents de droit public de l'EPT.**

*Afin d'empêcher que la concurrence entre les prestataires de services postaux se fasse au détriment du personnel salarié y travaillant, notre chambre propose de déclarer d'obligation générale la convention collective du personnel salarié de l'EPT à tout le secteur, convention collective réunissant dorénavant les deux catégories de salariés – employés privés et ouvriers - ayant existé jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique. A ce sujet, la CSL tient à noter que le gouvernement lui-même s'est prononcé en faveur d'une convention collective de branche pour protéger les salariés du secteur.*

- **modifier la loi du 25 juin 2009 sur les marchés publics.**

*En effet, l'article 25 du projet de loi dispose que l'appel d'offre se fait conformément à la réglementation applicable à la passation des marchés publics, y compris en recourant au dialogue compétitif ou aux procédures négociées avec ou sans publication d'un avis de marché, telle que prévue par la loi du 25 juin 2009 sur les marchés publics.*

*Selon l'article 11 de cette loi, le marché à conclure est attribué au soumissionnaire ayant présenté soit l'offre régulière économiquement la plus avantageuse, soit l'offre régulière au prix le plus bas.*

**Notre chambre exige que le critère des conditions de travail et de rémunérations du personnel salarié des soumissionnaires doive davantage être pris en considération dans l'appréciation de l'offre régulière afin d'éviter que le marché soit attribué uniquement en raison de considérations purement économiques au soumissionnaire qui répercute cet avantage économique au détriment des conditions de travail et de rémunérations de son personnel salarié.**

**23. Par ailleurs, la CSL tient à réitérer les revendications des chambres professionnelles salariales formulées dans le cadre de leur avis sur le projet de loi devenu la loi modifiée du 15 décembre 2000 précitée selon lesquelles « le plus grand danger de la libéralisation des services de télécommunications et des services postaux réside en effet dans la naissance de nouveaux monopoles privés, un danger qui n'est plus totalement exclu si l'on observe les tendances de concentration dans ce domaine. Or, un monopole privé est autrement plus dangereux qu'un monopole public, puisque ce dernier est sensé respecter l'intérêt général alors que le premier recherche la maximisation de son profit.**

**24. En tout état de cause s'agit-il d'assurer que tous les citoyens qui le demandent aient un accès aux services de qualité à un prix abordable. ».**

**25. Dans le cadre du maintien voire d'une amélioration des services de qualité, la CSL insiste sur le fait que les bureaux de poste qui sont répartis à travers tout le pays soient également maintenus à l'avenir si l'on veut garantir à chaque citoyen l'accès au service postal universel. Voilà pourquoi elle exige qu'une telle disposition légale soit inscrite dans le titre III du projet de loi intitulé « droits des utilisateurs finals ».**

**La CSL tient à considérer que la directive elle-même prévoit dans son considérant (20) que « les États membres devraient prendre des mesures réglementaires appropriées, telles que prévues dans la directive 97/67/CE, pour faire en sorte que l'accessibilité des services postaux continue à répondre aux besoins des utilisateurs, y compris, le cas échéant, par l'offre d'un nombre minimal de services en un même point d'accès et pour veiller, en particulier, à ce qu'il y ait une densité adéquate de points d'accès aux services postaux dans les régions rurales et éloignées. ».**

**26. Vu l'interdépendance qui existe entre les services postaux, les services financiers postaux et les services des télécommunications, le maintien, voire même, le cas échéant, l'extension des bureaux de poste locaux est d'autant plus une condition sine qua non pour garantir au citoyen un service universel complet et indispensable. A ce sujet, la CSL ne peut que soutenir le gouvernement qui s'est toujours prononcé pour le maintien des trois catégories de services au sein de l'EPT afin de garantir la viabilité économique et sociale de celle-ci à long terme (...)** »

## **Titre II. – Organes de l'entreprise**

### **Chapitre 1<sup>er</sup>. - Conseil**

**9. Concernant l'article 7 de la loi tel que proposé et définissant les attributions du conseil, la CSL ne peut abonder dans le sens de l'auteur qui limite le pouvoir des représentants du personnel au sein du conseil en leur permettant de donner leur avis dans le cadre d'une cession de participations et en exigeant que pour toute décision au sujet de la cession de participations, l'approbation des trois quarts des membres du conseil soit requise lorsque la cession de participation envisagée concerne une filiale dont les activités sont en relation directe avec l'objet de l'entreprise tel que défini à l'article 3 paragraphe 1 ».**

**9bis.** Si la CSL est d'accord avec le pouvoir de codécision des représentants du personnel au sein du conseil en ce qui concerne la cession de participations, elle tient toutefois à souligner que la limitation du pouvoir des représentants du personnel au sein du conseil à la seule question de la cession de participations est contraire à l'esprit de la cogestion des représentants du personnel dans les organes des entreprises comme le témoigne le rapport Gallois sur la compétitivité retenant que « les pays qui réussissent sont pourtant ceux où le dialogue social est porteur de dynamiques favorables à l'entreprise et à ses salariés.

**9ter.** Voilà pourquoi la CSL ne saura accepter de limiter le pouvoir des représentants du personnel au sein du conseil d'administration à la seule attribution visée au point e) du paragraphe 1. Au contraire ! Elle revendique que pour les autres attributions définies à l'article 7, une décision ne puisse être prise que si, parmi la majorité simple requise des membres du conseil, une majorité des représentants du personnel s'y est exprimée favorablement.

**9quater.** Concernant le paragraphe 1, point m) de l'article 7 de la loi tel que proposé et disposant que le conseil engage et licencie le directeur général et le paragraphe (1), o) du même article prévoyant que le conseil pourra s'appuyer pour ce faire sur une proposition du comité de nomination et de rémunération dont la mise en place est prévue par le nouvel article 8 (7), la CSL revendique pour la prise de décision concernant l'engagement, le licenciement du directeur général ainsi que la fixation de la rémunération de celui-ci – à l'instar de ce qui a été ci-avant au sujet de l'instauration d'une cogestion des représentants du personnel au sein du conseil d'administration – une majorité des représentants du personnel.

**10.** Concernant l'article 8, paragraphe 3, de la loi tel que proposé et disposant que « deux membres indépendants issus de la société civile sont nommés par le Gouvernement en conseil, sur proposition du ministre », la CSL revendique qu'au moins un des deux membres indépendants issus de la société civile soit un représentant de l'Union luxembourgeoise des consommateurs. En effet la convergence entre la marque commerciale et la dénomination juridique de chacune des sociétés opérant sur le marché postal risque d'accroître le contentieux entre consommateurs et salariés, d'une part et opérateurs, d'autre part.

**11.** Concernant l'article 8, paragraphe 7 de la loi tel que proposé et disposant que le conseil institue en son sein des comités spécialisés, et notamment un comité de nomination et de rémunération, un comité d'audit et un comité des risques, la CSL se doit de constater que le texte ne souffle mot des modalités d'institution de ces comités spécialisés ni des modalités de nomination/d'élection des membres les composant. Afin d'éviter que ces comités spécialisés n'ont qu'un effet d'annonce, la CSL exige que la loi sinon un règlement grand-ducal fixe non seulement le mode de fonctionnement de ces comités, mais entérine également que chaque comité doit être composé par au moins 37,5% de représentants du personnel par référence au quotient de représentation des représentants du personnel au sein du conseil d'administration (6 membres sur 16).

**12.** En tout état de cause, la CSL réclame en raison de l'existence de deux statuts différents au sein de l'entreprise P&T, l'un de droit privé concernant les salariés et l'autre de droit public concernant les employés et fonctionnaires de l'Etat, l'institution d'une sorte de délégation centrale permettant aux représentants du personnel des deux statuts de se concilier et de représenter *univoce* les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les divers établissements de l'entreprise P&T.

**13.** La même remarque sub point 10 vaut pour l'article 13, paragraphe 6 de la loi tel que proposé par le présent projet de loi.

## Chapitre 2. – Directeur général

14. Si la CSL ne met pas en cause l'utilité d'une équipe autour du directeur général constituée respectivement de directeurs adjoints et de directeurs telle que prévue à l'article 16 de la loi tel que proposé par le projet de loi, elle exige toutefois une limitation du nombre de ces derniers, le texte actuel ne prévoyant qu'un minimum de deux directeurs sans limite supérieure. Compte tenu de l'importance que va jouer dorénavant la coordination des activités de l'entreprise et de ses filiales, la CSL est d'avis que le comité exécutif devra être limité à 7 membres de sorte que l'article 16, paragraphe 2, devra prendre la teneur suivante :

*« Le directeur général, les deux directeurs généraux adjoints et quatre directeurs forment un comité exécutif en vue de la coordination des activités de l'entreprise et de ses filiales . »*

15. Si la CSL ne juge pas l'opportunité du changement du statut public des membres du comité exécutif (comité de direction) en statut de droit privé régi par les dispositions du Code du travail, elle revendique toutefois que l'Etat en tant que détenteur du capital de l'entreprise P&T et de toutes les filiales et établissement qui en dépendent assume sa responsabilité en ce qui concerne la fixation des rémunérations et indemnités de ceux-ci et assure leur transparence de telle sorte que chacun des contribuable puisse – comme c'était le cas pour les traitements des membres du comité de direction actuels relevant du statut public - consulter et vérifier le montant des émoluments touchés par les membres du comité exécutif.

16. Concernant l'article 17, paragraphe 1, de la loi tel que proposé, la CSL tout en reconnaissant l'accroissement de pouvoir du directeur général exige toutefois – à l'instar de l'article 16, paragraphe 1 actuel de la loi dans lequel il y a obligation et non pas faculté pour le comité de faire des propositions pour toutes les matières qui sont du ressort du conseil - que le directeur dans un souci de transparence et dans la mesure où il doit rendre compte au conseil d'administration de la gestion courante de l'entreprise soit obligé de soumettre à la délibération du conseil toutes propositions relevant de la compétence de cet organe.

17. Si la CSL ne s'oppose pas à un transfert de la disposition de l'actuel article 7(3), 2<sup>e</sup> alinéa de la loi à l'article 17, paragraphe 3 tel que proposé par le projet de loi, elle renvoie toutefois à sa remarque formulée à l'article 7 de loi où elle exige l'instauration d'un véritable droit de cogestion pour les représentants du personnel au sein du conseil d'administration pour les attributions y définies. Voilà pourquoi le paragraphe 3 de l'article 17 ne saura pouvoir être interprété comme une substitution d'attributions en faveur des représentations du personnel, mais bien comme un complément d'attributions par rapport à celles revendiquées par la CSL dans le cadre de l'article 3, point 4<sup>o</sup> du projet de loi.

18. La CSL ne partage pas l'opinion du législateur concernant l'article 18 de la loi tel que proposé et prévoyant qu'en cas de licenciement du directeur général par le conseil, les pouvoirs de celui-ci seraient transférés de plein droit au président du conseil jusqu'à ce qu'un nouveau directeur général soit engagé. Elle est plutôt d'avis que les pouvoirs devraient rester au sein du comité exécutif et être transférés à l'un des deux directeurs adjoints aussi longtemps qu'un nouveau directeur général n'est pas engagé.

Aux yeux de la CSL, il est malsain que le président du conseil d'administration exerce, même à titre transitoire, les attributions relatives à la gestion courante de l'entreprise, propres au directeur général.

Par ailleurs la CSL exige toutefois de limiter la période transitoire pendant laquelle les fonctions sont assurées par un des deux directeurs adjoints en fixant un délai de trois mois endéans lequel le conseil doit assurer l'engagement d'un nouveau directeur général.

### Titre III. – Organisation de l'entreprise

19. Si la CSL peut témoigner de la compréhension pour la suppression des articles 20 et 21 de la loi en raison de l'ouverture de toutes les activités de l'entreprise à la concurrence, elle se demande toutefois ce qu'il en est de l'article 20bis de la loi alors que le commentaire de l'article ne parle que des articles 20 et 21. Supposant qu'il s'agit d'un lapsus du législateur, le présent projet de loi devrait prévoir la suppression *expressis verbis* de l'article 20bis et le commentaire de cet article devrait également être ajusté en disposant que « les articles 20 à 21 sont abrogés ».

### Titre IV. – Surveillance de l'entreprise

20. Concernant l'article 23 de la loi tel que proposé par le présent projet de loi, la CSL se demande toutefois quelles sont les conséquences d'une décision d'engagement ou de licenciement du directeur général jusqu'à la décision d'approbation ou de refus du ministre. Si le conseil d'administration prend une décision de licencier le directeur général, est-ce que la décision prend immédiatement ses effets en ce qui concerne la date de commencement du délai de préavis et l'octroi éventuel d'une indemnité de départ ou le délai endéans lequel le motif du licenciement peut être demandé ou bien la décision du conseil sera-t-elle suspendue jusqu'à la décision d'approbation du ministre ou, le cas échéant, jusqu'à l'expiration du délai d'approbation de 30 jours ? Dans cette dernière hypothèse, le conseil d'administration ne serait-il pas obligé de réadapter les délais par rapport à sa décision initiale ?

Que se passe-t-il si le ministre refuse d'approuver la décision du conseil d'administration de licencier le directeur général sachant que la décision de résiliation est une décision irréversible ? N'est-il pas rocambolesque qu'en cas de refus d'approbation du ministre voire en cas de maintien ultérieur de la décision initiale par le conseil d'administration, le Gouvernement en conseil s'immisce dans les affaires internes d'une entreprise en « tranchant définitivement et sans recours ». Aussi la CSL rend-elle attentif que le fait pour le Gouvernement en conseil de trancher définitivement et sans recours si le différend avec le conseil persiste n'est pas conforme avec la disposition d'ordre public que constitue l'exercice des voies de recours en matière administrative.

### Titre V. - Personnel

21. Si le paragraphe 1 de l'article 24 de la loi tel que proposé marque bien que le régime des agents de l'entreprise est soit un régime de droit public, soit un régime de droit privé, il ne souffle cependant mot des conditions et critères qui sont à la base d'un engagement d'une personne soit dans l'un soit dans l'autre des deux régimes. A défaut de tels conditions et critères, la CSL craint que les personnes ne soient engagées « à la tête du client » et ne favorisent le clientélisme et le népotisme politiques.

La CSL ne peut en aucun cas donner son aval au présent projet de loi si comme en l'espèce et dans la mouture actuelle du texte le directeur général décide en l'absence de critères objectifs quelles personnes sont engagées sous le statut de salarié et quelles autres sous le statut de droit public. Par ailleurs une telle situation détériorera encore davantage le climat social au sein du groupe où des personnes exerçant des tâches identiques ou similaires sont soumises à des conditions de travail et de rémunération différentes.

22. Au sujet de l'article 24, paragraphe 4, deuxième phrase de la loi telle que proposée selon laquelle « une convention collective pourra être conclue (...) entre l'entreprise et les membres du personnel concerné », la CSL tient tout d'abord à souligner qu'une convention collective est conclue non pas entre l'entreprise et les membres du personnel concerné, mais, conformément à l'article L.161-2 du Code du travail, entre l'entreprise et un ou plusieurs syndicats de salariés.

22bis. Par ailleurs, elle réitère sa revendication déjà formulée dans son avis du 18 octobre 2010 relatif au projet de loi sur les services postaux (devenu la loi du 26 décembre 2012 sur les services postaux) dont la teneur était la suivante :

*« Afin d'empêcher que la concurrence entre les prestataires de services postaux se fasse au détriment du personnel salarié y travaillant, notre chambre propose de déclarer d'obligation générale la convention collective du personnel salarié de l'EPT à tout le secteur, convention collective réunissant dorénavant les deux catégories de salariés – employés privés et ouvriers - ayant existé jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique. A ce sujet, la CSL tient à noter que le gouvernement lui-même s'est prononcé en faveur d'une convention collective de branche pour protéger les salariés du secteur. »*

Dans le cadre de l'avis du 17 juin 2011 relatif au projet de loi modifiant la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications (devenu la loi du 10 juillet 2011 modifiant la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications), la CSL a - dans le cadre de l'incorporation de la société LUXGSM dans une nouvelle société de commercialisation télécom SA ayant comme conséquence un nivellement progressif vers le bas des conditions de travail et de rémunération du personnel y employé par rapport à celles applicables dans la société LUXGSM et, à plus forte raison, par rapport à celles du personnel salarié de l'entreprise des postes et télécommunications – plaidé pour une convention collective unique pour tout le personnel salarié du groupe Post Luxembourg en proposant de déclarer d'obligation générale la convention collective actuelle des ouvriers de l'Etat.

23. Concernant l'article 24, paragraphe 5 de la loi tel que proposé, la CSL tient à réitérer sa remarque formulée dans son avis du 17 juin 2011 précité selon laquelle il existait déjà une différence entre l'exposé des motifs du projet de loi modifiant la loi modifiée du 10 août 1992 précitée et l'article 24 de cette même loi en ce qui concerne la possibilité d'affectation de fonctionnaires et employés publics de l'EPT à la société de commercialisation télécom SA. En effet notre chambre avait constaté que *« les garanties citées ci-avant – le droit pour l'agent fonctionnaire et employé public de l'EPT de s'exprimer préalablement sur l'opportunité inhérente à sa nouvelle mission ainsi que son affectation éventuelle au sein de l'EPT en cas de refus - ne sont pas reprises dans le texte du projet de loi. Voilà pourquoi, à titre subsidiaire, car étant quant au fond opposée à l'intégration des activités de télécommunications de l'EPT dans une société privée, notre Chambre revendique d'intégrer cette disposition dans l'article 24, paragraphe 6 du projet de loi. En outre elle demande que le projet de loi prévoie clairement le droit pour le fonctionnaire ou employé public de refuser son transfert dans la structure privée. »*

23bis. A part le fait que cette remarque garde toute sa valeur pour le paragraphe 5 de l'article 24 tel que proposé dans le présent projet de loi, la CSL redoute que les agents de l'entreprise risquent, à défaut de l'obligation de donner leur accord et à défaut de règles précises limitant le recours à une mutation de poste, d'être « poussés » à hue à dia du jour au lendemain dans toute autre filiale de l'entreprise P&T.

23ter. Force est également de constater que le paragraphe 5 se limite aux agents de droit public. Si la protection de ceux-ci est déjà quasi inexistante, celle des agents de droit privé (salariés) ne semble pas meilleure alors que la convention collective des salariés de l'Etat que notre chambre propose de déclarer d'obligation pour tous les salariés du secteur postal, ce dernier restant évidemment à être défini, ne prévoit pas non plus un mécanisme de protection et de régulation en cas d'affectation dans une autre filiale. Il en résulte que les personnes engagées sous droit privé risquent de devoir signer au moment de leur embauche une clause de flexibilité permettant à l'employeur de les affecter à d'autres filiales et à d'autres postes sans qu'il n'ait besoin de recourir à la procédure de révision du contrat prévue à l'article L.121-7.

23quater. Vu l'absence de critères permettant de vérifier le bien-fondé du recours pour l'employeur d'engager une personne sous le statut de droit public ou de droit privé et l'absence de régulation en cas d'affectation à une autre filiale, la CSL constate que l'ensemble des agents de l'entreprise sont exposés au pouvoir arbitraire du directeur général qui peut, à sa guise, organiser son entreprise/ses entreprises sans devoir respecter quoi que ce soit.

24. En ce qui concerne l'article 25, paragraphe 1, de la loi tel que proposé et permettant au directeur, sur avis conforme du comité de nomination et de rémunération, d'allouer des suppléments de rémunération non pensionnables aux agents de l'entreprise auxquels sont confiées des fonctions comportant des responsabilités exceptionnelles ou exigeant des qualifications spéciales, la CSL exige à l'instar de sa remarque formulée sous l'article 8 de la loi tel que proposé dans le présent projet de loi que les représentants du personnel doivent avoir un pouvoir de cogestion et la possibilité de se constituer en « délégation centrale » et que chaque comité soit composé par au moins 37,5% de représentants du personnel, ce qui correspond au quotient de représentation des représentants du personnel au sein du conseil d'administration (6 membres sur 16).

#### **Titre VI. - Discipline**

25. La CSL se doit de constater toutefois que le pouvoir disciplinaire du directeur général consacré dans le présent titre ne joue pas pour les agents autres que ceux relevant du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

25bis. Etant donné que la convention collective des ouvriers de l'Etat, grâce à l'introduction de la loi sur le statut unique, s'applique également à tous les employés privés occupés auprès de l'Etat et également auprès de l'entreprise des P&T, les salariés bénéficient également d'un régime de sanctions disciplinaires prévus à l'article 37 de la convention collective.

La CSL se réjouit de constater que, dans ce contexte, la Cour de cassation dans un arrêt no 31/13 du 25 avril 2013, numéro 3115 du registre, a retenu que « *une sanction disciplinaire consistant en une retenue d'un quart du salaire mensuel est moins lourde que la sanction du licenciement et est dès lors plus favorable au salarié* ».

25ter. Si les salariés de l'entreprise P&T, grâce à l'introduction du statut unique et grâce à la jurisprudence citée ci-avant qui considère l'application de sanctions disciplinaires telles que définies dans la convention collective des salariés de l'Etat comme étant plus favorable que le recours à la modification d'un élément substantiel du contrat de travail ou à un licenciement, disposent d'un régime de sanctions disciplinaires uniforme et quelque peu analogue à celui applicable pour les agents de droit public, il n'en va pas ainsi pour les filiales et entreprises dans lesquelles l'entreprise P&T est détenteur du capital (p.ex. la société LUXGSM devenue la société Telecom PSF SA). D'où encore une fois la nécessité déjà exprimée par la CSL de déclarer d'obligation générale la convention collective des salariés de l'Etat à tout le secteur postal.

#### **Titre VII. – Dispositions financières**

26. Pas de commentaire.

#### **Titre VIII. – Dispositions fiscales**

27. Pas de commentaire.

**Titre IX. – Dispositions abrogatoires**

28. Pas de commentaire.

**Titre X. – Dispositions transitoires et finales**

29. Concernant l'article 12 du projet de loi disposant que « dans toute la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications les termes « entreprise des postes et télécommunications » sont remplacés par les termes « POST Luxembourg », la CSL se prononce – à l'instar de la remarque formulée *ab initio* du présent projet de loi - en faveur du maintien de la dénomination « entreprise des P&T » alors que la référence à la dénomination commerciale « POST Luxembourg » ne permet pas au justiciable d'identifier la personne juridique qui se « cache » derrière cette enseigne.

30. Concernant l'article 13, deuxième phrase du projet de loi proprement dit disposant que « *Dans ce cas, les dispositions de l'article 2 de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat sont applicables* », la CSL propose de garantir le maintien du statut actuel des membres du comité de direction en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi non seulement jusqu'à l'expiration du mandat en 2016, mais également dans l'hypothèse où ils ne veulent plus poser leur candidature pour le nouveau comité exécutif. Voilà pourquoi il y a lieu de reformuler le début de la deuxième phrase dont la teneur sera la suivante: « *Dans cette hypothèse tout comme dans celle où le fonctionnaire opte pour le maintien du statut public, les dispositions de l'article 2 (...).* »

\* \* \*

La CSL ne pourra donner son aval au présent projet de loi que s'il est tenu compte des remarques formulées dans le présent projet de loi.

---

Luxembourg, le 10 juin 2015

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH  
Directeur



Jean-Claude REDING  
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.