



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

16 mai 2017

AVIS II/20/2017

relatif au projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.412-2 du Code du travail

..... AVIS

Par lettre en date du 20 mars 2017, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet élargé.

1. Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de préciser la méthode de détermination de l'enveloppe financière que l'employeur doit mettre à disposition de la délégation du personnel afin qu'elle puisse avoir recours aux services d'un expert.

2. Suivant la loi du 23 juillet 2015 qui est entrée en vigueur le 1 janvier 2016, l'article L.412-2 du Code du travail a été modifié pour permettre à la délégation du personnel de décider de désigner un expert lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

3. Le paragraphe 3 de l'article L.412-2 du Code du travail dispose ainsi qu'un règlement grand-ducal doit déterminer les conditions de la prise en charge financière par l'entreprise pour avoir recours à un expert externe.

4. Le présent projet de règlement grand-ducal propose de fixer le pourcentage de la masse salariale totale annuelle pour la prise en charge financière d'un expert à 0,10%, avec une somme minimale de 2000 euros et un maximum de 20.000 euros.

5. Les minima et maxima de 2000 euros et 20.000 euros s'expliquent selon les auteurs du projet comme suit : avec le taux de 0,10% on atteint dans une entreprise du bâtiment avec une vingtaine de salariés un montant de 800€. Comme ce montant ne permet pas de s'adjoindre un expert pour une question précise, le projet prévoit un montant minimal de 2000 euros.

D'un autre côté, ce taux permet d'atteindre dans une des plus grandes entreprises industrielles un montant de 186000 euros. Comme ce montant semble excessif en prenant en considération que des conseillers externes viennent déjà en aide permanente, le projet prévoit également un montant maximal de 20000€.

6. Plusieurs remarques s'imposent :

6.1. Le projet de règlement grand-ducal stipule dans son exposé des motifs que la possibilité de l'expert se limite aux entreprises à partir de 50 salariés. Or ceci est faux, alors que selon l'article L.412-2 du Code du travail, dans toutes les entreprises où il y a une délégation du personnel, celle-ci a droit à un expert.

Il y a lieu de redresser cette erreur dans le texte du projet de règlement grand-ducal.

6.2. L'exposé des motifs du projet de règlement grand-ducal parle en outre de conseiller externe au lieu d'expert externe.

Or le conseiller, réglementé à l'article L.412-2 (1) et (2) du Code du travail, n'est pas à confondre avec l'expert externe qui lui est réglementé à l'article L.412-2 (3) du Code du travail.

A la différence de l'expert externe, le conseiller n'est pas rémunéré pour sa mission.

Si le conseiller peut être un salarié de l'entreprise ou pas, l'expert est forcément externe à l'entreprise.

Selon Jean-Luc PUTZ, « *s'agissant d'un « expert externe », le choix d'un salarié ou autre collaborateur paraît exclu. En pratique, il s'agira souvent d'avocats ou d'économistes.* »¹

Il y a lieu de redresser cette erreur dans le texte du projet de règlement grand-ducal.

6.3. La CSL s'interroge ensuite sur le pourcentage de 0,1 que le projet de règlement entend fixer pour l'enveloppe de l'expert, ainsi que sur les montants minima et maxima proposés.

Le minimum de 2000 euros correspond, au vu des tarifs pratiqués par les experts (avocats, experts comptables etc) à un grand maximum de 13 heures de travail (voire même moins). Ce qui peut rapidement s'avérer insuffisant, ne serait-ce que pour l'analyse d'un bilan ou l'analyse juridique d'une question de droit.

Notons que toutes les délégations des entreprises qui comptent moins de 50 salariés seront très probablement concernées par ce minimum de 2000 euros. Si l'on considère alors que parmi les 35.900 entreprises que compte le Luxembourg (chiffres de l'année 2014 ; source Statec), 34.961 entreprises comptent moins de 50 salariés, alors nous devons en déduire que dans la grande majorité des cas les délégations ne disposeront pas de plus de 2.000 euros pour financer une expertise.

En 2014, 768 entreprises comptent entre 50 et 249 salariés. Dans une entreprise de 100 salariés, la délégation du personnel pourra avoir une enveloppe budgétaire de 6000 euros par an, en considérant le salaire annuel moyen des salariés. Dans une entreprise de 200 salariés, ce sera 12.000 euros.

Et à partir d'une masse salariale de 20 millions d'euros on atteint le seuil maximal de 20.000 euros pour l'enveloppe budgétaire de l'expert. En considérant le salaire moyen, cela concernera les entreprises dès 330 salariés.

La CSL estime que ces montants sont insuffisants pour permettre à la délégation du personnel d'obtenir une expertise de qualité, qui souvent nécessite un grand investissement en termes de temps de travail.

La CSL propose ainsi de relever le pourcentage de 0,1 à 0,3 et de tripler aussi les seuils minima (soit de 2.000 euros à 6.000 euros) et maxima (soit de 20.000 euros à 60.000 euros), faute de quoi il sera de fait impossible à la délégation du personnel de bénéficier d'une expertise conséquente et de qualité.

6.4. La CSL estime en outre que les minima et maxima fixés par le règlement grand-ducal doivent être indexés et adaptés à l'évolution du salaire social minimum.

7. La CSL marque son accord au présent projet de règlement grand-ducal à condition qu'il soit tenu compte de ses remarques.

Luxembourg, le 16 mai 2017

Pour la Chambre des salariés,

Norbert TREMUTH
Directeur

Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.

¹ Le nouveau statut de la délégation du personnel, Page 76