

**Objet : Projet de loi n°6545 portant sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises. (4092bisSBE)**

*Auto saisine*

<p style="text-align: center;"><b>AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE</b></p>
---

Le projet de loi n°6545 relatif à la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, qui a été déposé à la Chambre des Députés le 25 février 2013, a fait l'objet d'amendements parlementaires.

Alors que ces derniers ont été adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale de la Chambre des Députés le 22 janvier 2015 et que le Conseil d'Etat a rendu un avis complémentaire en date du 3 avril 2015, la Chambre de Commerce déplore ne pas avoir été sollicitée en vue d'une prise de position écrite sur les amendements parlementaires précités.

Ni le ministre du Travail, ni le président de la Chambre des Députés n'ont en effet saisi la Chambre de Commerce pour avis alors même qu'une saisine officielle avait été annoncée par courrier du Président de la Chambre des Députés du 24 novembre 2014 et ce, pour justifier le refus d'entrevue sollicitée par les organisations patronales avec les députés de la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Cette entrevue aurait pourtant été l'occasion pour les organisations patronales d'exprimer leurs points de vue et arguments à l'égard du projet de loi sous avis.

Quant au fond, la Chambre de Commerce déplore le fait que mises à part quelques adaptations mineures (ex: suppression des délégations d'établissement), les amendements parlementaires n'améliorent pas le projet de loi voire dégradent encore le dialogue social.

Dans ce contexte, la Chambre de Commerce juge utile et nécessaire de prendre position sur cinq amendements auxquels elle est fermement opposée, sans préjudice des précédents commentaires qu'elle avait formulés dans son avis du 7 février 2013 sur le projet de loi initial, qui conservent toute leur pertinence.

***Quant à la désignation de « représentants » dans les entreprises de moins de quinze salariés mais formant ensemble une entité économique et sociale***

**(Amendement parlementaire 6 modifiant, sous l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L.411-4 du Code du travail – Nouvel article L.411-3, paragraphes 2, 4 et 5 du Code du travail)**

La Chambre de Commerce réitère son opposition à la désignation de « représentants » aux motifs que cette mesure:

- introduit, de facto, une exception au seuil minimum de quinze salariés requis pour la désignation d'une délégation du personnel,

- aboutit à la reconnaissance informelle d'un niveau de représentation supplémentaire des salariés, fût-il inférieur, allant à l'encontre d'une véritable modernisation structurelle du dialogue social qui aurait consisté dans la mise en place d'un interlocuteur unique au seul niveau de l'entreprise,
- pose un problème de discrimination entre les salariés en accordant au représentant d'établissement la même protection que celle reconnue au délégué du personnel (donc exorbitante du droit commun) alors qu'il n'en assume pas les mêmes responsabilités (le représentant d'établissement ayant seulement voie consultative),
- suscite en outre des interrogations fondamentales autour du mode de désignation et de la protection spéciale du représentant d'établissement, allant à l'encontre de toute sécurité juridique.

Pour toutes ces raisons, et à l'instar du Conseil d'Etat qui, dans son avis complémentaire du 3 avril 2015 (pages 1 et 2), exprime les plus grandes réserves, **la Chambre de Commerce est d'avis que les dispositions tendant à l'instauration de représentants dans les établissements de moins de quinze salariés, de surcroît sans limitation vers le bas, doivent être purement et simplement supprimées.** Une telle mesure est contraire à toute modernisation et simplification du dialogue social.

La Chambre de Commerce réitère l'idée développée dans son précédent avis du 25 avril 2013 selon laquelle une véritable modernisation et simplification aurait consisté dans la mise en place d'un interlocuteur unique au seul niveau de l'entreprise.

#### ***Quant au rallongement du délai accordé au délégué pour agir en référé***

**(Amendements parlementaires 59 et 60** modifiant, sous l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L.415-11 du Code du travail – Nouvel article L.415-10, paragraphes 2, 4 et 5)

La Chambre de Commerce s'oppose formellement au rallongement du délai (qui est actuellement de 15 jours) accordé au délégué pour agir en référé dans le cadre soit d'une requête en nullité du licenciement (en cas de licenciement sans mise en pied), soit d'une requête en maintien du salaire (en cas de mise en pied). Aucune raison légitime ne justifie que ce délai soit purement et simplement doublé et qu'il passe ainsi de 15 jours à 1 mois.

Même si la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale justifie ces modifications par la nécessité d'accorder au délégué un délai de réflexion plus long, la Chambre de Commerce relève :

- que le rallongement du délai accordé au délégué pour agir en référé est dans son principe même, contraire à l'esprit d'une procédure de référé qui tend à l'adoption rapide d'une décision de justice;
- que le rallongement du délai accordé au délégué pour agir en référé est d'autant plus incompréhensible et inacceptable que le projet de loi sous avis s'évertue à raccourcir les autres délais, spécialement ceux opposables à l'employeur afin de réduire autant que possible la durée des procédures.

Ainsi, l'employeur sera à l'avenir obligé d'agir dans le mois de la connaissance du fait susceptible de constituer une faute grave (actuellement aucun délai

n'est fixé). De même, l'employeur sera tenu de présenter la demande en résolution judiciaire du contrat de travail dans le délai d'un mois (au lieu de trois mois).

- que dans son avis complémentaire du 3 avril 2015 (page 3), « *Le Conseil d'Etat donne à considérer qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties en cause d'aboutir endéans un bref délai à une décision de justice exécutoire. Le salarié a besoin de son salaire pour assurer sa survie économique. Il doit être fixé rapidement sur son sort. L'employeur revendique légitimement une certaine prévisibilité du risque. Le Conseil d'Etat se demande dès lors si un délégué, censé connaître ses droits, n'est pas en mesure de réagir et d'apprécier sa situation endéans le délai de quinzaine actuellement en vigueur.* »

Pour l'ensemble des raisons exposées ci-dessus, **la Chambre de Commerce demande que le délai de quinze jours actuellement en vigueur, accordé au délégué pour agir en référé, demeure inchangé** (pas de rallongement).

#### **Quant aux avantages exorbitants reconnus au délégué en cas de faute grave**

(**Amendement parlementaire 61** modifiant, sous l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, l'article L.415-11 du Code du travail – Nouvel article L.415-10, paragraphe 7 nouveau)

Par le biais de l'amendement parlementaire 61, la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale entend accorder au délégué, en cas de résolution de son contrat de travail par la juridiction du travail pour faute grave - et donc de condamnation au remboursement des salaires versés par l'employeur - un droit a posteriori à l'indemnité de chômage. Ainsi, il est proposé que le délégué adresse sa demande auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vue d'une admission rétroactive à l'indemnité de chômage complet, pour une durée pouvant aller au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Comme l'a relevé le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 3 avril 2015 (page 4), la protection ainsi projetée « apparaît très étendue au regard de la situation des autres salariés ». Si le Conseil d'Etat a proposé, pour éviter tout abus, que le délégué ait l'obligation de rapporter la preuve du remboursement des salaires indûment perçus avant de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage, la Chambre de Commerce estime toutefois que ce garde-fou n'est pas suffisant et s'oppose de manière plus radicale à la reconnaissance de cet avantage exorbitant pour les raisons développées ci-après.

La Chambre de Commerce tient tout d'abord à rappeler que par principe, un salarié qui a été licencié pour faute grave n'a pas droit au chômage. Par dérogation, l'article L. 521-4 (2) du Code du travail prévoit que ce salarié peut toutefois adresser une requête au président de la juridiction du travail afin que celui-ci autorise l'attribution par provision de l'indemnité de chômage en attendant la décision définitive du litige. L'attribution de l'indemnité de chômage est soumise à deux conditions : d'une part, que le salarié soit inscrit comme demandeur d'emploi et, d'autre part, qu'il ait porté son licenciement devant la juridiction du travail.

Ce rappel étant fait, il est choquant pour la Chambre de Commerce qu'un délégué dont le contrat de travail a été résolu par le tribunal du travail pour faute grave puisse avoir droit à l'indemnité de chômage alors justement que la réalité de la faute grave a été discutée sur le fond et reconnue par le tribunal du travail et ce, d'autant plus que la faute grave du délégué, exigée par les juridictions du travail, doit être bien plus lourde que la faute grave de tout autre salarié.

La Chambre de Commerce insiste donc pour que les droits accordés au délégué qui aurait commis une faute grave ne dépassent pas le cadre de la protection actuelle dont il bénéficie et rejette donc tout droit *a posteriori* à l'indemnité de chômage au profit du délégué dont le contrat de travail a été résolu pour faute grave.

Subsidiairement, si un tel droit *a posteriori* à l'indemnité de chômage devait néanmoins être accordé au délégué, la Chambre de Commerce relève que la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a indiqué dans son commentaire sur l'amendement 61, qu'il y avait lieu d'accorder au délégué un droit *a posteriori* à l'indemnité de chômage « dans les limites légales du droit commun ». Aussi, la Chambre de Commerce insiste notamment pour que, à l'instar de tout salarié qui aurait été licencié pour faute grave (et donc par analogie avec l'article L. 521-4 du Code du travail) :

- le délégué dont le contrat de travail a été résolu pour faute grave adresse sa demande d'indemnité de chômage au président de la juridiction du travail (et non, comme le prévoit l'amendement parlementaire 61, au Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi),
- le président de la juridiction du travail détermine la durée l'indemnité de chômage, sans que cette durée ne puisse excéder 165 jours de calendrier (et non, comme le prévoit l'amendement parlementaire 61, pour une durée pouvant aller au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige),
- l'indemnité de chômage soit accordée « par provision » donc susceptible de remboursement (cette précision faisant actuellement défaut dans l'amendement parlementaire 61).

Dans le même ordre d'idée, la Chambre de Commerce souligne encore qu'elle est opposée à ce que les salaires qui seraient versés pendant les trois mois suivant la notification de la mise à pied du délégué du personnel lui soient définitivement acquis, c'est-à-dire même si la faute grave dans le chef du délégué était avérée, au motif que l'avantage exorbitant ainsi créé au profit du délégué est excessif.

### **Quant à l'entrée en vigueur en deux temps de la réforme**

**(Amendement parlementaire 76 ajoutant un article 5 au projet de loi)**

La Chambre de Commerce relève avec inquiétude que le nouvel article 5 du projet de loi, introduit par l'amendement parlementaire 76, prévoit par principe l'entrée en vigueur de la future loi dans les six mois de la publication au Mémorial, à l'exception des articles relatifs aux « nouvelles structures » représentatives du personnel (à savoir les articles L. 411-3, L. 414 à L. 414-13, L. 416-1 de l'article 1<sup>er</sup> ainsi que les articles 3 et 4 de la future loi pour lesquels l'entrée en vigueur n'interviendra qu'à « la date de la publication par arrêté ministériel respectivement par règlement grand-ducal des (prochaines) élections »).

Les dispositions qui seront applicables dans les six mois de la publication au Mémorial de la future loi ont trait notamment à l'augmentation du crédit d'heures, l'augmentation des postes de délégués libérés, l'extension du congé-formation, l'augmentation des possibilités de recours à des conseillers, l'introduction du recours à des experts et le renforcement de la protection spéciale.

La Chambre de Commerce s'oppose formellement à une entrée en vigueur prématurée de ces « nouvelles règles de fonctionnement » pour plusieurs raisons.

Sur un plan pratique, il ne fait aucun sens de vouloir anticiper l'entrée en vigueur de nouvelles règles de fonctionnement des délégations du personnel alors que les structures représentatives du personnel actuelles (notamment les comités mixtes) seront maintenues jusqu'aux prochaines élections.

Afin d'éviter toute confusion notamment quant au périmètre des dispositions immédiatement applicables mais aussi toutes difficultés d'application, il est fondamental de veiller à ce que les nouvelles règles de fonctionnement ne s'appliquent qu'une fois les nouvelles délégations mises en place.

La Chambre de Commerce cite, à titre d'exemple, les **dispositions concernant le crédit d'heures du délégué**. Actuellement, dans les entreprises n'excédant pas 500 salariés, le crédit d'heures rémunérées est calculé proportionnellement sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine à raison de 500 salariés. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, il s'agit d'une dispense permanente de service, autrement dit de « postes de délégués libérés » dont le nombre augmente proportionnellement à l'effectif des salariés.

Le projet de loi prévoit d'abaisser substantiellement ces seuils puisque:

- le crédit d'heures rémunérées sera calculé proportionnellement sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine à raison de 250 salariés (au lieu de 500 salariés actuellement) dans les entreprises occupant entre 150 et 249 salariés,
- l'employeur sera tenu de libérer un délégué dès qu'il occupe au moins 250 salariés (au lieu de 500 salariés actuellement), et au-delà, les fourchettes d'effectifs déclenchant le droit à un délégué supplémentaire seront également sensiblement abaissées.

Ces nouvelles règles étant justifiées, selon les auteurs de la réforme, par la disparition du comité mixte et le transfert des compétences de ce dernier à la délégation du personnel, **la Chambre de Commerce insiste pour qu'elles ne trouvent application qu'après l'entrée en fonction des nouvelles délégations du personnel, respectivement après la disparition des comités mixtes.**

La Chambre de Commerce cite encore l'exemple des **dispositions relatives au congé-formation**. Alors qu'actuellement, seul le délégué effectif a droit au congé-formation, le projet de loi prévoit que ce congé-formation sera étendu à tout délégué nouvellement élu ainsi qu'au délégué suppléant. Si le projet de loi fixe la durée du congé-formation du délégué suppléant à la moitié du congé-formation du délégué effectif, la question se pose de savoir comment calculer cette durée si ces nouvelles règles devaient s'appliquer dans les six mois de la publication au Mémorial de la future loi, donc en cours de mandat ?

A côté de ces questions pratiques, la Chambre de Commerce relève encore que certaines des dispositions législatives censées entrer en vigueur dans les six mois de la publication au Mémorial de la future loi renvoient à l'adoption ultérieure de mesures d'exécution. Il en va ainsi, sous l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, des nouveaux articles du Code du travail suivants:

- l'article 414-14, paragraphe 9 qui prévoit l'adoption d'un futur règlement grand-ducal afin de préciser les modalités du congé-formation et d'en augmenter la durée dans des circonstances exceptionnelles dues à des changements sur le lieu de travail,

- l'article 417-3, paragraphe 4 qui prévoit l'adoption d'un futur règlement grand-ducal afin de préciser les modalités de règlement des litiges susceptibles d'être portés devant la commission de médiation.

Afin d'éviter toute insécurité juridique particulièrement préjudiciable aux employeurs, **la Chambre de Commerce plaide en faveur d'une modification de l'article 5 du projet de loi qui prévoirait par principe une entrée en vigueur de l'ensemble des nouvelles dispositions à la date des prochaines élections sociales** à l'exception des dispositions applicables après la publication au Mémorial de l'acte arrêtant la date des élections (dispositions relatives aux « nouvelles structures » représentatives du personnel). Une telle mesure présenterait l'avantage de la simplicité pratique et de la sécurité juridique en garantissant que les futurs règlements grand-ducaux auront été adoptés.

Au vu des amendements parlementaires qu'elle a commentés, la Chambre de Commerce donne finalement à considérer que la réforme projetée conduira à une dégradation du climat social en entreprise en raison des nouvelles obligations à charge des entreprises et de l'augmentation sensible des coûts qui en résulteront (augmentation du crédit d'heures des délégués, supplément d'heures de formation au profit des délégués et suppléants élus pour la première fois, possibilité de recourir à des experts externes aux frais de l'employeur...) et constitue un mauvais signal politique tant envers les entreprises luxembourgeoises que les investisseurs étrangers au risque de compromettre l'attractivité future de notre pays.

\* \* \*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver les amendements parlementaires au projet de loi sous avis et demande que ces derniers soient modifiés selon les propositions faites dans le présent avis.

SBE/DJI