

## The status of transposition of SE-Directive in Luxembourg



Marc Feyereisen

### **Updated Country Report (March 2005)**

Le Gouvernement luxembourgeois a déposé en date du 21 janvier 2005 un projet de loi complétant le Statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs à la Chambre des Députés (document parlementaire N°5435) (par la suite appelé « le projet »)

Ce **projet** a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (la« Directive »). Comme son intitulé même l'indique, la Directive complète le statut de la Société européenne (la« SE »), qui fait l'objet du règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du même jour (le« Règlement ») qui est entré en vigueur le 8 octobre 2004.

Tout comme la Directive et le Règlement forment, en droit communautaire, deux textes séparés encore que liés entre eux, le Luxembourg s'est engagé sur la même voie au niveau national et de transposer la Directive dans une loi séparée de celle qui a pour objet de mettre en oeuvre le Règlement.

Le nouveau projet doit être vu dans un triple contexte:

a) Il a évidemment pour objet de transposer la Directive.

b) Il fait partie d'une série de récents projets de loi et nouvelles lois de modernisation du droit du travail, et notamment en matière de dialogue social. Il y a lieu de mentionner à titre d'exemple, en matière de dialogue social, la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ou l'avant-projet de loi concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises qui vient d'être finalisé et envoyé pour avis aux partenaires sociaux. (Ce texte est censé réviser les législations sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.)

Enfin, et troisièmement, le projet constitue une suite de 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. (directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994)

Les deux directives (et parallèlement les textes visant à les transposer en droit luxembourgeois) sont apparentées entre elles, à la fois quant au fond (implication des travailleurs dans des entreprises de dimension communautaire) et quant à la procédure qu'elles visent à instaurer (qui est une procédure en deux phases, avec la mise en place d'abord d'un groupe spécial de négociation et ensuite d'un organe de représentation des travailleurs sur une base permanente).

Il est dès lors apparu évident que le **projet** reprend des solutions qui avaient été acceptées comme opportunes et utiles lors du vote de la loi précitée du 28 juillet 2000. (voir à ce sujet l'annexe « European Works Councils Directive finally implemented en langue anglaise et française)

Comme la Directive n'impose pas de modèle unique d'implication, mais a pour objectif le respect du principe dit « avant-après » ( énoncé au considérant n° 18 de la Directive) , qui vise à garantir les droits acquis des travailleurs en matière d'implication dans les décisions prises par l'entreprise et signifie que « les droits des travailleurs existant avant la constitution des SE devraient être à la base de l'aménagement de leurs droits en matière d'implication dans la SE », une SE ne sera pas tenue de mettre en place un régime d'implication ou de représentation si un tel régime n'existait pas dans les sociétés concernées.

La structure du projet, qui est divisé en quatre titres, reflète l'approche générale du texte.

Outre le Titre Premier, qui contient les dispositions générales, et le Titre IV, contenant des dispositions diverses, le projet contient un Titre II relatif à la négociation d'un accord entre les partenaires sociaux et un Titre III énonçant des dispositions de référence, qui s'appliquent uniquement si les partenaires ne sont pas tenus à un accord (ou conviennent de l'application conventionnelle de ces mêmes dispositions).

Il appartient donc aux différentes parties - représentants des travailleurs réunis au groupe spécial de négociation d'une part, représentants des sociétés participantes d'autre part - de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE. (Tel est l'objet du Titre II de la loi).

Les dispositions contenues au Titre III - qu'elles soient relatives à l'information et la consultation des travailleurs, ou à la participation de ceux-ci dans les organes d'administration ou de surveillance de la SE - constituent un corps de règles subsidiaires qui ne s'appliquent que si les parties ne trouvent pas d'accord (ou le cas échéant si elles conviennent de les rendre applicables sur une base conventionnelle).

Il en résulte que le projet de loi n'introduit aucun concept fondamentalement nouveau en droit du travail luxembourgeois, ni quant à l'approche générale ni quant aux techniques utilisées:

- Quant à la négociation d'un accord (Titre II) : il est de tradition en droit du travail luxembourgeois de préférer le dialogue social et l'autonomie de négociation des partenaires sociaux, plutôt que d'imposer des mécanismes rigides par la voie législative; la mission principale de la loi est dès lors d'établir un certain cadre dans lequel peut avoir lieu cette négociation. Il est vrai que la mise en place d'un groupe spécial de négociation est un mécanisme relativement récent mais il n'est pas inconnu pour autant, puisque le même mécanisme est déjà prévu dans la loi précitée du 28 juillet 2000 concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen.

- S'agissant des dispositions de référence (Titre III), celles-ci portent sur la mise en place d'un organe de représentation des travailleurs, avec des missions d'information et de consultation, ainsi que sur la participation, le cas échéant, des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la société.

De ce dernier cas, il pourra donc résulter pour certaines SE la nécessité de mettre en place un mécanisme de cogestion. Les organes de représentation des travailleurs sont bien connus et établis en droit luxembourgeois, qu'il s'agisse des délégations du personnel (loi du 18 mai 1979), des comités mixtes (loi du 6 mai 1974), ou encore des comités d'entreprise européens (loi du 28 juillet 2000). De même la cogestion dans certaines sociétés est connue en droit luxembourgeois depuis plus de trente ans, puisqu'elle a été introduite par la loi du 6 mai 1974.

Il est encore une fois rappelé, pour les dispositions de la Directive qui ont pris appui sur la Directive concernant le Comité d'entreprise européen, que le projet de loi s'aligne sur ces dispositions, telles qu'elles ont été mises en oeuvre dans la loi du 28 juillet 2000 concernant le Comité d'entreprise européen. Il paraissait en effet peu plausible de remettre en question des solutions qui avaient été acceptées tant par le législateur de 2000 que par les partenaires sociaux lors de l'élaboration de cette loi, alors que le contexte et la finalité des deux législations ne sont guère fondamentalement différents.

Le Gouvernement a qualifié le projet comme ayant un intérêt et une urgence évidents alors que « la Société européenne peut constituer un instrument intéressant pour attirer des entreprises dans l'économie luxembourgeoise. »

Le Conseil de Gouvernement, conscient de l'urgence, s'est mis d'accord sur un projet en date du 11 juin 2004 tout en demandant au Ministre du Travail et de l'Emploi de le soumettre aux partenaires sociaux pour d'éventuelles remarques et d'intégrer ces remarques dans le texte qui serait ensuite à déposer.

Par lettre du 17 juin 2004, le Ministre du Travail et de l'Emploi a pris l'avis de l'Union des entreprises luxembourgeoises et du Secrétariat européen commun des syndicats OGB-L et LCGB. Les avis de ces organisations ont été transmises

au Ministre du travail et de l'Emploi par lettres des 16 juillet (syndicats) et 23 juillet 2004 (employeurs).

Le projet de loi a été retravaillé, conformément au mandat du Conseil de Gouvernement, en intégrant l'ensemble des remarques des partenaires sociaux, qui n'ont d'ailleurs pas formulé des oppositions ou dissensions fondamentales.