

**Study on the implementation of the Directive 2003/72/EC
(employee involvement in the European cooperative society)
in ten Member States**

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT

 **Luxembourg**

Content

RESUME	3
1. CONTEXTE	5
1.1 LA SOCIETE COOPERATIVE CLASSIQUE	7
1.2 LA SOCIETE COOPERATIVE ORGANISEE COMME UNE SOCIETE ANONYME (DITE LA COOPSA)	8
2. TRANSPOSITION FORMAL	9
3. TRANSPOSITION MATERIAL.....	12
3.1 OBJECTIVE (ARTICLE 1)	12
3.2 DEFINITIONS (ARTICLE 2)	12
3.3 CREATION OF THE SPECIAL NEGOTIATING BODY (SNB) (ARTICLE 3).....	13
3.4 CONTENT OF THE AGREEMENT (ARTICLE 4)	20
3.5 DURATION OF NEGOTIATION (ARTICLE 5)	21
3.6 LEGISLATION APLICABLE (ARTICLE 6)	21
3.7 STANDARD RULES (ARTICLE 7 PLUS ANNEX)	21
3.8 NATURAL PERSONS (ARTICLE 8).....	25
3.9 PARTICIPATION IN MEETINGS (ARTICLE 9)	26
3.10 OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE ET DE SECRET (ARTICLE 10).....	27
3.11 ESPRIT DE COOPERATION (ARTICLE 11).....	29
3.12 LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DES SALARIES (ARTICLE 12)	30
3.13 JURISDICTION (ARTICLES 13).....	31
3.14 ARTICLE 14 DE LA DIRECTIVE.....	32
4. CASE LAW	32
5. APPLICATION PRACTIQUE.....	32
6. CONCLUSIONS	33
ANNEX: CORRESPONDENCE TABLE.....	34
BIBLIOGRAPHY	36

Résumé¹

Les sociétés coopératives figurent dans la loi de 1915 sur les sociétés commerciales. Depuis 1999, il existe deux types de sociétés coopératives, des sociétés coopératives classiques et des sociétés coopératives organisées comme des sociétés anonymes, qui ont été créées en vue de favoriser l'essor des fonds de pension sur la place financière luxembourgeoise. Le Code du travail, dans ses dimensions individuel et collectif, s'applique aux sociétés coopératives.

La directive 2003/72/CE a été transposée par la loi du 18 mars 2009. Le Gouvernement a aligné les dispositions applicables à la société coopérative européenne sur celles de la société européenne. La structure générale et la teneur de nombreux articles sont identiques. Ce qui frappe à la lecture de la loi luxembourgeoise, c'est le fait que de nombreux articles relèvent de la méthode du « copié-collé ». A de rares exceptions, la loi ne fait que transcrire la directive, sans l'améliorer en faveur des travailleurs. Une exception, d'ailleurs relevée par le Conseil d'Etat, concerne la prise en charge par la SCE de plus d'un expert (article 3 § 7).

La transposition de la directive a donné lieu à plusieurs débats, qui ont porté, d'une part, sur l'assistance des experts et, d'autre part, sur l'intervention d'autorités administratives ou judiciaires.

Deux points ont concerné les experts. A l'origine, le projet de loi prévoyait le règlement, par accord entre les organes compétents, du nombre des experts et des modalités pratiques de leur présence aux réunions de négociation concernant l'implication des salariés au sein de la SCE. Cette disposition a été jugée non conforme à la directive par le Conseil d'Etat et a été modifiée par le législateur, qui a supprimé la mention relative au nombre des experts. De même, le projet de loi conditionnait, à l'origine, la présence d'experts auprès de l'organe de représentation des salariés ou du comité restreint en matière d'information et de consultation au fait que les experts devaient être nécessaires pour l'accomplissement de la tâche. Cette condition a été supprimée par le législateur.

Il y a eu un débat très vif sur la transposition du principe de communication des informations prévu par l'article 10 §2. Le Conseil d'Etat a critiqué sévèrement le projet de loi, qui excluait l'obligation de transmission dès l'existence d'un risque de divulgation d'un secret de fabrication ou d'un secret commercial. Cette critique n'a pas abouti à la modification du texte en tant que tel, mais à l'introduction d'une disposition prévoyant l'intervention de l'Office national de conciliation en cas de contestation du refus de communication. De même, dans l'hypothèse où il serait démontré que la SCE aurait été constituée dans le seul but de mettre en échec les législations nationales en matière d'implication des travailleurs, un recours en annulation devant les juridictions du travail a été prévu à l'issue des consultations dans le cadre de la procédure parlementaire.

Il est à noter que la loi ne contient aucune disposition visant expressément à promouvoir l'équilibre entre hommes et femmes (article 3 §2b) et qu'elle interdit le cumul de fonctions entre les représentants des salariés occupés à Luxembourg et les fonctions de délégué des jeunes salariés, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité (article 12).

¹ Nicole Kerschen, *researcher CNRS - Université Paris Ouest Nanterre La Défense.*

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Enfin, il faut signaler quelques petites imperfections dans la rédaction de la loi. Il existe un problème de formulation dans la retranscription des articles 3 §2a)ii), 8 § 2 et 9.

1. Contexte

Le droit des sociétés est régi au Luxembourg par la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales².

Les sociétés coopératives figurent dans la Section VI, aux articles 113 à 137-10. Depuis 1999, il existe deux types de sociétés coopératives, « les sociétés coopératives en général » (sous-section 1, articles 113 à 137) et « les sociétés coopératives organisées comme des sociétés anonymes » (sous-section 2, articles 137-1 à 137-10).

En 2008, il existait 54 sociétés coopératives de droit luxembourgeois et 0 sociétés coopératives de droit étranger au Luxembourg³ (STATEC 2008). Les sociétés coopératives représentent 0,26% des sociétés commerciales de droit luxembourgeois (54 sociétés coopératives pour 20.217 sociétés). Nous ignorons si ce nombre comprend uniquement les sociétés coopératives classiques ou s'il comprend également les sociétés coopératives organisées comme des sociétés anonymes. On parle de « sociétés coopératives » sans autre précision.

Les dispositions du Code du travail s'appliquent à toutes les sociétés coopératives, et notamment les dispositions concernant les relations individuelles et collectives du travail (Livre I du Code du Travail).

En ce qui concerne la représentation du personnel (Livre IV du Code du Travail), les dispositions suivantes s'appliquent :

- En ce qui concerne les délégués du personnel, l'article L. 411-1 (1) CTR prévoit que « tout employeur du **secteur privé** est tenu de faire désigner des délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement **au moins 15 travailleurs** liés par un contrat de louage de services, **quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique** ».
- Les délégués du personnel sont élus par les salariés de l'entreprise sur des listes de candidats présentées soit par les **organisations syndicales** les plus représentatives au niveau national soit par un **nombre de salariés de l'établissement** représentant un % de l'effectif [article L. 413-1 (1) CTR].
- Les délégués du personnel ont pour mission générale « de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de **conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social**, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence des comités mixtes d'entreprise, s'il en existe ». On peut citer comme exemples : avis sur élaboration et modification du règlement intérieur, participation à la formation des apprentis, promotion de l'intégration des invalides et handicapés, participation à la gestion des œuvres

² http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/recueils/recueil_societes/IIA2_LOI_10_08_1915.pdf

³ Tableau 3. Nombre d'entreprises par forme juridique Fascicule 1. p. 8.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

sociales dans l'établissement, avis sur instauration, modification et abrogation d'un régime complémentaire de pension.

Les dispositions relatives aux délégués du personnel s'appliquent aux sociétés coopératives, si les autres conditions prévues par la loi sont remplies.

- En ce qui concerne les comités mixtes, l'article L. 421-1 (1) CTR dispose que « des comités mixtes d'entreprise sont institués dans toutes les **entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé** établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement **150 travailleurs salariés** au moins au cours des trois dernières années ».
- Les comités mixtes sont composés paritairement par des représentants de l'employeur et par des représentants du personnel. Dans les entreprises occupant moins de 500 salariés, le comité mixte comprend 6 représentants des salariés et 6 représentants du personnel.
- Les représentants du personnel sont élus par **la ou les délégations d'entreprise** parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise, avant l'expiration du mois, qui suit la fin des élections des délégués du personnel de l'entreprise.
- Les comités mixtes ont compétence de décision dans des matières telles que le contrôle des comportements et des performances des travailleurs à leur poste de travail, la santé et la sécurité au travail, la sélection en matière d'embauche, l'établissement du règlement intérieur, l'octroi de récompenses à certains travailleurs.
- Les comités mixtes sont informés et consultés dans de vastes domaines, tels que les installations de production et d'administration, l'équipement, les méthodes de travail, les procédés de production à l'exception des secrets de fabrication, les besoins en main-d'œuvre, les décisions d'ordre économique ou financier ayant une incidence sur les structures de l'entreprise ou le niveau de l'emploi, l'évolution économique et financière de l'entreprise...

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise s'appliquent aux sociétés coopératives, si les autres conditions prévues par la loi sont remplies.

En ce qui concerne la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, l'article L. 426-1 (1) énonce que « tombe sous l'application des dispositions (...), toute entreprise **ayant la forme de la société anonyme** au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et y occupant habituellement **1000 travailleurs salariés** au moins au cours des trois dernières années ». Il en est de même de « toute entreprise **ayant la forme de la société anonyme** au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et **bénéficiant d'une participation financière d'au moins 25% ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale** ». Dans ce dernier cas, le nombre des travailleurs salariés importe peu.

1.1 La société coopérative classique

- La société coopérative est définie par la loi comme étant « celle qui se compose d'associés dont le nombre ou les apports sont variables et dont les parts sont incessibles à des tiers » (article 113). Elle n'existe pas sous une raison sociale. Elle est qualifiée par une dénomination particulière (article 114 al.1).
- Elle a le plus souvent pour objectif de réduire, au bénéfice de ses membres, et par effet commun de ceux-ci, le prix de revient, et le cas échéant, le prix de vente de certains produits ou certains services, en assumant les fonctions de l'entrepreneur.

Quelques exemples de sociétés coopératives :

- Société Coopérative de *Transport d'Energie Electrique (SOTEL)*⁴, qui a été créée par l'industrie sidérurgique luxembourgeoise en 1927. Elle transporte un tiers du courant électrique consommée au Luxembourg.
- Société coopérative *Raiffeisen-Wuere-Genossenschaft*, qui s'occupe d'aliments pour bétail à destination du secteur agricole
- Société coopérative *Maison du Peuple*, qui gère le patrimoine immobilier du syndicat des travailleurs OGB-L
- Société coopérative *CO-LABOR*, qui a pour activité l'entretien et l'aménagement d'espaces verts et qui œuvre pour l'intégration sociale des demandeurs d'emploi
- *Zgether*, qui est une Société coopérative de soutien aux travailleurs immigrés, qui œuvre pour l'intégration dans la vie active des demandeurs d'asile et des réfugiés.

Quelques caractéristiques de la société coopérative de droit luxembourgeois :

- l'acte de constitution doit être un acte sous seing privé ou un acte notarié publiable intégralement au Mémorial ;
- le nombre d'associés doit être au minimum de 7 ;
- la société coopérative doit avoir une durée de 10 ans, sauf dispositions contraires dans les statuts ;
- en matière de capital, il n'existe ni minimum, ni maximum. L'acte constitutif doit prévoir la manière dont le capital social est formé, ainsi que son minimum de souscription immédiate.
- les parts sociales sont incessibles ;

⁴ La SOTEL est publiée au Mémorial C, Recueil des sociétés et associations, N°38 du 19 janvier 1998, p. 1778 (cf. site Internet Legilux).

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- la société coopérative est soumise à l'impôt sur le revenu des collectivités ;
- la responsabilité des fondateurs peut être limitée par les statuts à concurrence d'une certaine valeur ;
- il peut y avoir un gérant unique ou plusieurs gérants, associés ou non. La surveillance et le contrôle de la société sont exercés par un ou plusieurs commissaires aux comptes
- la société coopérative est soumise en tant que telle à un contrôle administratif. C'est la seule société à être soumise à un tel contrôle. .

1.2 La société coopérative organisée comme une société anonyme (dite la COOPSA)

A côté de la société coopérative classique, il existe, depuis 1999, une société coopérative organisée comme une société anonyme (appelée aussi la COOPSA). Il s'agit du point de vue de la forme d'une société coopérative, mais qui est soumise, quant à son mode de fonctionnement, à de nombreuses règles applicables aux sociétés anonymes. Par exemple, le capital de la COOPSA est divisé en actions.

La COOPSA, qui est une forme de société au croisement de la société coopérative et de la société anonyme, a été créée en 1999 en vue de favoriser l'essor des fonds de pension à Luxembourg. La loi du 10 juin 1999 modifiant la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales par l'introduction des sociétés coopératives organisées comme des sociétés anonymes⁵ s'articule à la fois avec la loi sur les régimes de pensions complémentaires et avec la loi créant les fonds de pension sous forme de société d'épargne-pension à capital variable (dite SEPCAV) et d'association d'épargne-pension (dite ASSEP).

Les développements, qui suivent, ont été extraits du rapport de la Commission des finances et du budget de la Chambre des Députés daté du 12 mai 1999⁶.

La SEPCAV et l'ASSEP sont deux instruments juridiques couvrant deux approches différentes du financement des retraites, visant respectivement à fournir un capital à la retraite ou à assurer un revenu régulier au cours de la retraite.

Les SEPCAV sont des sociétés coopératives sous forme de sociétés anonymes, dont le régime s'inspire des SICAV, sauf qu'elles sont soumises à des restrictions tenant à leur objet particulier. Leur objet est d'accumuler des cotisations, de les faire fructifier au mieux et de les redistribuer en capital au moment de la retraite par un paiement immédiat ou échelonné. A l'actif, leurs avoirs doivent être investis en valeurs de façon à répartir les risques d'investissement et de maximiser les résultats. Le passif, égal à l'actif, ne doit pas être soumis à une gestion, ni à une surveillance particulière. Il est constitué par le droit de

⁵ Loi du 10 juin 1999, Memorial A N°69 du 11 juin 1999 p. 1469, Doc. Parl. 4463A ss. ord. 97-98 98-99.

⁶ Voir Site Internet (vérifié le 19 juin 2009) :

<http://www.chd.lu/archives/ArchivesPortlet?selectedDocNum=0&secondList=&action=document>

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

propriété dont jouissent les actionnaires. La qualité d'actionnaire est réservée par les statuts à un cercle défini de personnes physiques.

Les SEPCAV bénéficient d'avantages fiscaux :

- déductibilité des primes et cotisations dans le pays de la source et possibilité donnée au pays de résidence du bénéficiaire d'imposer, le cas échéant, les prestations octroyées par le fonds de pension,
- évitement de toute déperdition fiscale au niveau du fonds de pension,
- soumission des fonds de pension au bénéfice de conventions fiscales.

La Commission des finances et du budget de la Chambre des Députés considère que le double projet de loi – introduction des COOPSA et création de fonds de pensions sous forme de SEPCAV et d'ASSEP – doit « permettre à la place financière de couvrir une nouvelle niche intéressante » (Projet de loi N° 4463A – Rapport 1999 p. 4).

Il faut noter, que les COOPSA (cf. ci-dessous), sont soumises aux dispositions de l'article L. 426-1 (1) et (2), dans la mesure où leur mode de fonctionnement est celui de la société anonyme et, qu'à ce titre, les règles applicables aux sociétés anonymes s'appliquent également elles, sauf exclusion explicitement prévue par la loi. Or, aucun article n'exclut explicitement la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. [cf. également sous 10. Participation in meetings (Article 9)].

2. Transposition formal

La directive a été transposée par la loi du 18 mars 2009 portant 1. transposition de la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs ; 2. modification du Code du travail. La documentation parlementaire porte le numéro 5853, session ordinaire 2007-2008.

Cette loi a été publiée au Mémorial A N°63 du 27 mars 2009 à la page 824⁷.

Elle a introduit un nouveau Titre V dans le Livre IV du Code du Travail consacré à la *Représentation du personnel*.

Les Titres du Livre IV. Représentation du personnel sont :

Titre Ier. *Délégations du personnel*

Titre II. *Comités mixtes dans les entreprises et représentation des salariés dans les sociétés anonymes*

⁷ Voir Site Internet (vérifié le 18 juin 2009) :

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2009/0063/a063.pdf#page=2>

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Titre III. *Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs*

Titre IV. *Implication des travailleurs dans la société européenne* (art. L.441-1 à L.444-9 CTR).

Titre V. *Implication des salariés dans la société coopérative européenne* (art. L.451-1 à L.454-11 CTR).

Le Luxembourg a utilisé la méthode de transposition suivante : le Gouvernement a aligné l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne sur les dispositions antérieurement entrées en vigueur par la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs⁸, qui constitue le Titre IV du Livre IV (précité). Dans l'exposé des motifs du projet de loi

N°5853 (p. 2), il est dit qu'il existe « un très large parallélisme » entre les articles des deux projets et que « la structure générale est identique ».

Cependant, tout en suivant cette méthode, le Gouvernement n'a pas choisi de faire un renvoi systématique aux dispositions afférentes du Code du travail⁹, mais plutôt de répéter les articles un à un dans un Titre à part, à savoir le Titre V du Livre IV (précité).

Le Titre V est composé de 4 Chapitres :

Chapitre 1. intitulé *Dispositions générales*, qui comprend 2 sections :

Section 1. *Objet*

Section 2. *Définitions.*

Chapitre 2. intitulé *Négociation d'un accord*, qui comprend 5 sections :

Section 1. *Création d'un groupe spécial de négociation,*

Section 2. *Désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg,*

Section 3. *Négociation d'un accord,*

Section 4. *Contenu de l'accord,*

Section 5. *Force obligatoire de l'accord.*

Chapitre 3. intitulé *Dispositions de référence*, qui comprend 6 sections, :

⁸ Memorial A N°152 du 31 août 2006 p. 2683. Voir Site Internet (vérifié le 19 juin 2009) :

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0152/a152.pdf>

⁹ Le Conseil d'Etat a exprimé clairement sa préférence pour cette méthode dans son Avis N°5853⁴ daté du 18 novembre 2008 p.2.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Section 1. *Application des dispositions de référence,*

Section 2. *Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des salariés,*

Section 3. *Désignation des membres de l'organe de représentation des salariés occupés au Luxembourg,*

Section 4. *Dispositions de référence pour l'information et la consultation,*

Section 5. *Dispositions de référence pour la participation,*

Section 6. *Désignation des membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe compétent*

Chapitre 4. intitulé **Dispositions diverses**, qui comprend 11 sections :

Section 1. *Dispositions applicables aux SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, Section 2. Participation à l'AG ou aux assemblées de sections ou de branches,*

Section 3. *Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des salariés,*

Section 4. *Obligation de confidentialité et de secret,*

Section 5. *Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE,*

Section 6. *Statut particulier des représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE ayant un siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg,*

Section 7. *Détournement de procédure,*

Section 8. *Mesures destinées à assurer le respect du présent Titre,*

Section 9. *Relation entre le présent Titre et d'autres dispositions,*

Section 10. *Relation entre le présent Titre et le cadre général relatif à l'information et la consultation des salariés dans la Communauté européenne,*

Section 11. *Juridiction compétente.*

Quant aux débats, qui ont animé la procédure de transposition de la Directive, nous en ferons état dans l'analyse des différents articles.

Nous voudrions simplement lister les principaux articles de la Directive, qui ont été discutés, et faire référence à la page sur laquelle figurent nos commentaires :

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- l'article 3 § 5 transposé par l'article L. 452-3 point (5) relatif à la présence d'experts (p. 14/15)
- l'article 3 § 7 transposé par l'article L. 452-3 point (7) relatif à la prise en charge des dépenses afférant aux experts (p. 15/16)
- la Partie 2 de l'Annexe point f) transposée par l'article L. 453-4 point (6) relatif au recours à des experts (p. 21)
- l'article 10 § 2 transposé par l'article L. 454-3 point (3) relatif à la dispense d'information accordée à la SCE et aux entités juridiques participantes (p. 27/28)
- l'article 12 transposé par l'article L. 454-5 point (7) relatif à l'interdiction de cumul de fonctions entre certains délégués (p. 29)
- l'article 13 transposé par les articles L. 454-7 et L. 454-11 relatif au détournement de procédure (p. 31) et à la compétence juridictionnelle (p. 32)

3. Transposition material

3.1 Objective (Article 1)

L'article 1 de la Directive a été transposé par l'article L. 451-1 CTR.

Il constitue la Section 1. *Objet* du Chapitre premier *Dispositions générales*.

Il précise que le Titre V transpose la directive en question, sans autre précision.

3.2 Definitions (Article 2)

Il constitue la Section 2. *Définitions* du Chapitre premier *Dispositions générales*.

Il définit 13 notions numérotées de 1. à 13.

Remarque générale.

Cet article reprend sous les points 1 à 11 les définitions de l'article 2 de la Directive sous a) à k). Les notions a) et b) et les notions d) à k) sont reprises telles quelles. La notion c) « filiale » fait l'objet d'un long développement, sur lequel nous allons revenir.

L'article comprend également 2 notions, qui ne figurent pas dans les définitions de la Directive, à savoir « Etat membre » sous 12. et « dispositions de référence » sous 13. Nous allons revenir sur ces notions.

Définition de la « filiale d'une entité juridique ou d'une société coopérative participante »

Est définie comme « filiale d'une entité juridique ou d'une société coopérative participante » une entreprise sur laquelle ladite entité juridique ou société coopérative exerce une influence dominante. Les critères retenus pour la définition de l'influence dominante sont ceux de

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

l'article L. 441-2 CTR transposant la Directive relative à la société européenne (avec quelques adaptations terminologiques).

Définition de « l'Etat membre »

Le point 12 retient sous cette notion, d'une part, « un Etat membre de l'Union européenne », et d'autre part, « les autres pays membres de l'Espace économique européen » visés par la Directive en question.

Définition des « dispositions de référence »

Le point 13 renvoie aux articles L. 453-1 à 453-6 CTR (cf. ci-dessous).

3.3 Creation of the special negotiating body (SNB) (Article 3)

L'article 3 de la Directive a été transposé par les articles L. 452-1, L. 452-2 et L. 452-3 CTR.

Nous suivons la loi luxembourgeoise. Le Chapitre 2 intitulé *Négociation d'un accord* transpose l'article 3. Il est structuré suivant 5 sections, que nous allons passer en revue.

Section 1. Création d'un groupe spécial de négociation

Les § 1 et § 2b) première phrase, § 2a)i) et §2a)ii) de l'article de la Directive sont transposés par l'article L. 452-1 CTR.

L'article L. 452-1 CTR constitue la Section 1. Sa rédaction est assez complexe. Il comprend trois points :

- Le **point (1)** reprend tel quel l'article 3 § 1. de la Directive.
- Le **point (2)** aborde la création du groupe spécial de négociation représentant les salariés des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés, ainsi que les dispositions précises d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation en distinguant entre le cas général et le cas d'une SCE constituée par voie de fusion.

Cas général

En premier lieu, le **point (2) 1.** précise que « les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales ». Cette précision est conforme à l'article 3 § 2.b) **première phrase** de la Directive.

En second lieu, le **point (2) 1.** règle la répartition des sièges « en proportion du nombre de salariés employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation » en reprenant tel quel l'article 3 § 2a)i) de la Directive (règle d'un siège par tranche de 10%).

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Cas d'une SCE constituée par voie de fusion

En premier lieu, le **point (2) 2. alinéa 1.** précise « qu'il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation, si conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les salariés d'une ou de plusieurs coopératives participantes », qui cesseront d'exister après l'immatriculation de la SCE ne seront plus spécifiquement représentés par les membres du groupe spécial de négociation « employés par la ou les sociétés coopératives en question ou désignés à titre exclusif par les salariés desdites sociétés coopératives ». Cet alinéa transpose l'article **3 § 2.a)ii)** et plus précisément l'**alinéa 1.**

En second lieu, le **point (2) 2. alinéa 2.** précise à qui sont attribués les sièges supplémentaires et suivant quelles modalités. Cet alinéa est formulé *bizarrement*. Il mélange deux éléments différents, à savoir, d'une part, le cas où le nombre de coopératives est plus élevé que le nombre de sièges supplémentaires disponibles [article **3 § 2.a) ii) dernier alinéa**], et d'autre part, la limite du nombre de membres supplémentaires par rapport aux membres désignés dans le cas général [article **3 § 2.a) ii) premier tiret**].

La formulation est la suivante :

« Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés coopératives d'Etats membres différents visées à l'alinéa qui précède selon l'ordre décroissant du nombre de salariés qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre des membres élus ou désignés conformément au point 1) ».

Il faut préciser que cette formulation figure telle quelle à l'article L. 442-1 CTR relatif à l'implication des travailleurs dans la société européenne. On peut penser que l'article L. 452-1 CTR a été recopié de l'article L. 442-1 CTR.

En troisième lieu, le **point (2) 2. alinéa 3.** règle la question de l'autre limite, prévue dans l'article **3 § 2.a)ii) deuxième tiret**, relative à la double représentation des salariés des sociétés coopératives en question. En cas de double représentation, « le droit d'élire ou de désigner un membre supplémentaire cesse d'exister ». En conséquence, le siège supplémentaire est attribué « à la société coopérative participante suivante en termes de nombre de salariés ».

- Le **point (3)** aborde une question particulière, à savoir **l'intervention de modifications et de changements dans le projet de constitution d'une SCE en cours.**

Le Conseil d'Etat, dans son avis, relève que « cette question n'étant pas effleurée dans la Directive, le projet reprend les dispositions du § 3 de l'article L. 442-1 du Code du travail relatif à la société européenne » (Avis N°5853⁴ p.3).

Deux cas sont expressément réglés :

Cas où un membre ne représente plus de salariés concernés par le projet

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

L'**alinéa 1. du point (3)** concerne la fin des fonctions d'un membre du groupe spécial de négociation, s'il ne représente plus de salariés concernés par le projet, en raison d'une modification du projet initial.

Cas de changements substantiels

L'**alinéa 2. du point (3)** concerne les conséquences de changements substantiels, tels que transfert de siège, modification de la composition de la SCE, modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation. Dans ce cas, la composition du groupe spécial de négociation doit être modifiée en conséquence.

L'**alinéa 3 du point (3)** apporte une précision au dernier cas. La composition du groupe spécial de négociation doit être modifiée, lorsque le nombre total ou la répartition des sièges se trouvent modifiés de plus de 25%.

L'**alinéa 4 du point (3)** prévoit une obligation pour les dirigeants des entités juridiques d'informer le groupe spécial de négociation au sujet des changements. Il est précisé qu'ils sont tenus « d'informer immédiatement » le groupe.

Section 2. Désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg.

Les alinéas 1, 2 et 3 du § 2b) de l'article 3 de la Directive sont transposés par l'article L. 452-2 CTR.

L'article L. 452-2 CTR constitue la Section 2. Cet article contient les règles luxembourgeoises de désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg, quelque soit par ailleurs le siège de la société coopérative européenne. Ces règles sont identiques à celles prévues en cas de société européenne.

Dans les sociétés coopératives, les délégués du personnel sont élus par les salariés de l'entreprise sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant un % de l'effectif [article L. 413-1 (1) CTR].

Le nouvel article L. 452-2 (1) al. 1 CTR est formulé de la façon suivante : « Les représentants des salariés occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel (précitées), soit parmi les salariés, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la **représentativité nationale générale** ou de la **représentativité pour un secteur particulièrement important de l'économie et signataires d'une convention collective** applicable dans une entité juridique participante, une filiale ou un établissement concerné ».

Ce qui est nouveau et différent :

- ce sont les personnes qui peuvent être élues ou désignées, et plus particulièrement la place faite aux représentants des organisations syndicales ;

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- c'est la double exigence imposée aux organisations syndicales, à savoir leur représentativité au niveau national et leur qualité de signataires d'une convention collective applicable à un élément de la SCE.

Il faut noter qu'il n'existe pas à proprement parler de représentants des organisations syndicales dans les délégations du personnel en droit luxembourgeois !

Cet article comprend huit points :

- Le **point (1)** règle le cadre général de l'élection ou la désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation. Ils sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel prévues par le Titre Ier du Livre IV du CTR (cf. ci-dessus). **Pour leur désignation, cf. ci-dessus.**

La loi prévoit un membre effectif et un membre suppléant pour chaque poste et le remplacement d'office du membre effectif par le membre suppléant en cas d'empêchement ou de vacance définitive du poste.

Elle prévoit également la fin de fonction des membres :

- en cas de cessation de la relation de travail (salarié)
- en cas de cessation de la participation à l'organisation syndicale (représentant syndical) ;

ainsi que la désignation d'un nouveau membre suppléant :

- pour remplacer définitivement un membre effectif
- en cas de fin de fonctions du membre suppléant.

Enfin, elle aborde le cas des entités juridiques de droit public. Leurs représentants du personnel sont désignés par la représentation du personnel prévue par le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

- Les **points (2), (3) et (4)** précisent ce qu'il faut entendre par la délégation du personnel, qui est censée élire ou désigner les représentants.

Il peut s'agir de la délégation principale de l'article L. 411-1 CTR (cas général), de la délégation centrale de l'article L. 411-4 CTR dans les entreprises où elle existe (plusieurs établissements formant une entreprise unique), ou encore de l'ensemble des délégués du personnel réunis en Assemblée Générale, au cas où les salariés relèvent de plusieurs entreprises ou établissements disposant d'une ou de plusieurs délégations du personnel. Dans le dernier cas, Il est précisé que « le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations ».

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- Le **point (5)** concerne l'obligation d'information du déroulement des travaux entre les membres effectifs et les membres suppléants. Cette information doit être mutuelle et régulière.
- Le **point (6)** règle d'abord le scrutin pour l'élection des représentants des salariés. Ils sont élus à la majorité simple par les membres des délégations. Le vote peut se faire par correspondance, à condition que les délégations du personnel en aient décidé ainsi, à la majorité simple des voix.

Il règle ensuite les modalités d'attribution des mandats. Ils sont attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, « le candidat le plus âgé est élu ».

Enfin, il est précisé que « les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines » et « les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal ». A ma connaissance, il n'y a pas encore eu de RGD.

- Le **point (7)** transpose l'**article 3 § 2b) alinéa 3**. Dans ce cas, c'est l'ensemble des salariés, qui élisent directement leurs représentants, sous le contrôle de l'Inspection du travail. A ma connaissance, il n'y a pas encore eu de RGD.
- Le **point (8)** transpose l'**article 3 § 2b) alinéa 1**. Chaque entité juridique participante occupant des salariés au Luxembourg doit être représentée, à condition « que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté ». Il est ajouté que « le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre (...) précise le groupe et le nombre de salariés représentés par celui-ci ». S'il s'agit d'un membre supplémentaire [cf. article L. 452-1 (2) CTR ci-dessus], « les salariés de l'entité juridique participante ne sont représentés que par ce membre supplémentaire ».

Remarque finale : Dans la loi luxembourgeoise de transposition de la directive, il n'y a aucune disposition visant expressément à promouvoir l'équilibre entre hommes et femmes [**article 3 § 2b) alinéa 1^{er}, dernière phrase**].

Au sein des délégations du personnel, il existe des délégués à l'égalité, qui sont désignés parmi les membres de la délégation (article L. 414-3 CTR). Leur mission est de promouvoir « l'égalité de traitement entre salariés féminins et masculins (...) en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnels, ainsi que la rémunération et les conditions de travail ». Il n'est pas fait mention d'une composition équilibrée entre hommes et femmes au sein des délégations du personnel.

Dans l'exercice de leurs attributions, les comités mixtes d'entreprise doivent veiller au respect de « l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnels, ainsi que la rémunération et les conditions de travail » (article L. 423-6 CTR). Comme pour les délégations du personnel, il

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

n'est pas fait mention d'une composition équilibrée entre hommes et femmes au sein des comités mixtes d'entreprise.

Section 3. Négociation d'un accord.

Les § 3, 4, 5, 6 et 7 de l'article 3 de la Directive, ainsi que le § 1 de l'article 4 sont transposés par l'article L. 452-3 CTR.

L'article L. 452-3 CTR constitue la Section 3. Il comprend 7 points, dont la question de la durée de la négociation, qui transpose l'article 5 de la Directive et qui sera traité sous 7 (cf. ci-dessous).

- Le **point (1)** précise l'objet de la négociation entre le groupe spécial et les organes compétents des entités juridiques participantes, à savoir « les modalités relatives à l'implication des salariés au sein de la SCE » (transposition de l'article **3 § 3 alinéa 1** de la Directive), ainsi que l'esprit dans lequel doivent se dérouler les négociations, à savoir « dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord » (transposition de l'**article 4 § 1** de la Directive).

Le même point transpose également l'**alinéa 2 de l'article 3 § 3** tel quel (information sur le projet et le déroulement réel du processus de constitution de la SCE).

Il est ajouté, que les organes compétents des entités juridiques participantes doivent, à la demande du groupe spécial, l'informer du nombre de salariés que représente chaque membre du groupe.

- Le **point (2)** a trait à la durée des négociations. Nous examinerons ce point sous 7. (cf. ci-dessous).
- Le **point (3)** concerne les modalités de vote en cas de prise de décision par le groupe spécial. Il transpose tel quel l'**article 3 § 4**, y compris l'alinéa définissant la « réduction des droits de participation » en faisant référence à l'article L. 451-2 point 11).

Il est ajouté une précision quant à la « réduction des droits de participation ». Celle-ci doit être qualitative, dans le sens qu'elle « suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des salariés ». Plus largement, « l'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits ».

- Le **point (4)** concerne l'**assistance d'experts**, notamment de représentants des organisations des salariés appropriées au niveau communautaire. Il transpose tel quel l'**article 3 § 5** dans les alinéas 1 et 3.

L'**alinéa 2 du point (4)** précise que les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixées par accord entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation. Cet alinéa a fait l'objet de débats,

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

notamment au sein du Conseil d'Etat. A l'origine, le projet de loi prévoyait que « le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions » étaient fixés par accord.

Dans leurs avis respectifs, la Chambre des Employés privés et la Chambre du travail ont contesté l'approche du législateur luxembourgeois, qui a conditionné le droit de se faire assister par des experts à un accord entre organes compétents, en argumentant qu'en « cas de désaccord des parties sur le nombre des experts, voire sur les modalités pratiques, cela peut conduire à l'absence pure et simple d'assistance par les experts » (Avis N°5853¹ p.5) Le Conseil d'Etat n'a que partiellement suivi les Chambres professionnelles sur leur terrain. Il a, dans son avis, considéré que « la disposition, d'après laquelle le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions par accord entre les organes compétents, ne paraît guère conforme au texte de la directive ». Pour lui, la Directive « n'envisage, à l'endroit de **l'article 3 § 5**, aucune restriction par rapport au nombre des experts pouvant le cas échéant assister le groupe spécial de négociation, les frais restant à charge de ce groupe ». En conséquence, il a proposé de supprimer la référence au nombre des experts (Avis N°5853⁴ p.3). Par contre, il n'a pas remis en cause la négociation d'un accord sur les modalités pratiques. La Commission du travail et de l'emploi de la Chambre des députés a repris la proposition de texte du Conseil d'Etat (Rapport N°5853⁸ p. 7)

- Le **point (5)** concerne la possibilité pour le groupe spécial de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des salariés en vigueur dans les Etats membres où la SCE emploie des salariés. Il transpose tel quel **l'article 3 § 6 alinéa 1, 2, 3 et 4**.
- Le **point (6)** précise le moment du calcul des majorités, qui font référence au nombre de salariés employés : il s'agit des salariés présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Il prévoit une dérogation à ce principe : en cas de demandes de re-convocation conformément au point (5) ci-dessous, les salariés présents au moment de ces demandes sont pris en compte.
- Le **point (7)** transpose **l'article 3 § 7**, relatif aux dépenses. Le premier alinéa est transposé tel quel. Le **2^e alinéa**, qui permet aux Etats membres de fixer des règles budgétaires, et notamment la limitation de la prise en charge financière à un seul expert, est transposé de la façon suivante :

« Chaque entité juridique participante prend en charge les frais d'un expert », à moins que l'accord portant sur les modalités pratiques de la présence des experts [cf. **article L.452-3 CTR point (4)**] ne prévoit une autre règle. Il est également précisé, que la prise en charge se limite « aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion ».

Le Conseil d'Etat a relevé, dans son avis, que le projet de loi luxembourgeois « va au-delà du minimum fixé dans la directive, qui prévoit la prise en charge d'un seul expert par les entités regroupées dans la SCE ». Pour le Conseil d'Etat, « le libellé permet la prise en charge par la SCE de plus d'un expert, si elle le souhaite et si elle en a les moyens » (Avis N°5853⁴ p. 5).

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Section 4. Contenu de l'accord (cf. sous 6.)

Section 5. Force obligatoire de l'accord

Le §3 alinéa 1 de l'article 3 de la Directive est transposé par l'article L. 452-5 CTR.

L'article L. 452-5 CTR constitue la Section 5. Il est formé de deux phrases.

La première phrase a trait à la forme de l'accord, qui doit revêtir une forme écrite, et transpose ainsi l'exigence de la forme écrite de l'accord, qui figure à l'**article 3 § 3 alinéa 1** de la Directive.

La seconde phrase a trait à la force obligatoire de l'accord. Il est dit que celui-ci « oblige la SCE de même que toutes les entités juridiques participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future, ainsi que leurs salariés et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord ».

Dans son avis, la Chambre des Employés privés s'est demandée « dans quelle mesure des organisations syndicales peuvent être concernées par un accord, si elles n'ont pas participé à sa négociation » (Avis N°5853¹ p. 6).

3.4 Contenu de l'accord (Article 4)

L'article 4 de la Directive est transposé, en grande partie, par l'article L. 452-4 CTR.

A noter, que l'**article 4 § 1** de la Directive se trouve dans l'**article L. 452-3 point (1)** précédemment commenté (cf. ci-dessus).

L'article L. 452-4 CTR comprend 3 points :

- Le **point (1)** reprend tel quel l'**article 4 §2**. Il faut faire une seule remarque, qui a trait au *a) le champ d'application de l'accord*. La loi luxembourgeoise emploie un vocabulaire différent : 1. le champ d'action de l'accord.
- Le **point (2)** reprend tel quel l'**article 4 § 3**.
- Le **point (3)** reprend tel quel l'**article 4 § 4** (SCE constituée par transformation – niveau équivalent).

Il est ajouté un deuxième alinéa, qui est formulé de la façon suivante : « Le niveau de participation des salariés est censé équivalent lorsque les organes de la SCE, au sens de l'article L. 451-2 point 11) comportent une proportion de membres désignés ou élus par les salariés égale à celle existant au sein de l'entité juridique, qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences ».

3.5 Duration of negotiation (Article 5)

L'article 5 de la Directive est transposé tel quel par l'article L. 452-3 point (2) CTR.

3.6 Legislation applicable (Article 6)

Il n'y a pas une transposition formelle de l'article 6 de la Directive. Il n'est nulle part dit que la loi applicable sera celle de l'Etat membre dans lequel la société coopérative européenne aura été enregistrée. Cette omission, nonobstant, manque d'un véritable transcendance.

3.7 Dispositions de référence (Article 7 plus Annex)

L'article 7 de la Directive est transposé par l'article L. 453-1 CTR.

L'Annexe relative aux Dispositions de référence (visées aux articles 7 et 8) est transposée par les articles L. 453-2 à -6 CTR.

Le tout forme le Chapitre 3 de la loi luxembourgeoise, consacré aux *Dispositions de référence*. Il comprend 6 sections, que nous allons passer en revue.

Section 1. Applications des dispositions de référence.

L'article L. 453-1 CTR forme la Section 1. Il est composé de 3 points :

- Le **point (1)** prévoit trois cas d'application des dispositions de référence aux SCE, qui fixent leur siège au Grand-Duché de Luxembourg.

Il reprend d'abord les deux cas de l'**article 7 §1 a) et b)** de la Directive. La formulation du **premier tiret de l'article 7 § 1b)** est légèrement modifiée : « et que l'organe compétent de chacune des entités juridiques participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SCE » au lieu de « et que l'organe compétent de chacune des entités juridiques participantes décide *d'accepter l'application des dispositions de référence relatives à la SCE* et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SCE ». La formulation luxembourgeoise semble considérer la décision d'acceptation de l'application des dispositions de référence comme « sous-entendue ». Par ailleurs, la loi luxembourgeoise ajoute un troisième cas : « lorsque l'accord est frappé de nullité ». Il n'y a pas d'explication dans le commentaire des articles du projet de loi (Projet de loi N°5853 p. 5). Il est simplement précisé que le texte s'aligne sur l'article L. 443-1 du CTR concernant l'application des dispositions de référence applicables aux sociétés européennes.

- Le **point (2)** concerne l'application des dispositions de référence pour la participation. Il transpose tel quel l'**article 7 § 2a), b) et c)**.

Le Luxembourg n'a pas fait usage de l'exception prévue par l'**article 7 § 3** de la Directive. La loi luxembourgeoise précise les modalités de prise de décision sur la forme de participation à instaurer dans la SCE en cas de pluralité de formes : la décision doit être prise dans un délai de deux mois « à compter du moment où les organes compétents des entités

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

juridiques participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer ». En l'absence de décision, « il appartient aux organes compétents des entités juridiques participantes de choisir la forme de participation » et d'en informer le groupe spécial de négociation.

- Le **point (3)** concerne le moment du calcul des pourcentages, qui font référence au nombre de salariés employés. Il s'agit d'un ajout de la loi luxembourgeoise. Sont visés les salariés présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent.

Section 2. Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des salariés.

L'article L. 453-2 CTR transpose la **Partie 1 de l'Annexe** de la Directive. Il comprend 7 points, qui reprennent les **points a) à g)** de la Directive en les précisant.

Le **point a)** est repris tel quel par le **point (1)**.

Le **point b)** est transposé par le **point (2)** dans une formulation très concise : « pour la désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg, l'article L.453-3 s'applique ». Nous analyserons en détail cet article par la suite (cf. ci-dessous).

Le **point c)** est repris tel quel dans le **point (4)**.

Le **point d)** est repris tel quel dans le **point (6)**.

Le **point e)** est repris dans le **point (3)**.

Il est ajouté deux précisions :

- une durée de mandat pour les membres de l'organe de représentation d'une SCE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg, soit 5 ans ;
- le moment de la détermination du nombre de membres de l'organe de représentation de cette SCE et de sa composition, soit lors du renouvellement quinquennal des mandats.

Le **point f)** est repris tel quel dans le **point (5)**.

Le **point g)** est repris tel quel dans le **point (7)**.

Section 3. Désignation des membres de l'organe de représentation des salariés occupés au Luxembourg.

L'article L. 453-3 CTR fixe les règles applicables aux salariés occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation d'une SCE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre. Dans son commentaire, le Gouvernement précise qu'il « s'agit donc, d'une part, d'une disposition de référence, qui ne s'applique que dans les cas prévus à l'article L. 453-1 et, d'autre part, d'une disposition accessoire, qui s'applique aux salariés occupés au Luxembourg quel que soit le siège statutaire de la SCE » (Projet de loi N°5853 p. 5).

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Cet article reprend en grande partie et presque mot pour mot l'article L. 452-2 CTR points (1) à (6). Cependant, au point (3), il existe une différence majeure par rapport à l'article L. 452-2 CTR, à savoir que les représentants des salariés sont élus ou désignés parmi les salariés, alors que l'article L. 452-2 CTR permet également une élection ou une désignation parmi les représentants des organisations syndicales les plus représentatives (cf. ci-dessus, page 12). Cette différence est indiquée dans le Commentaire du projet de loi, mais elle n'est pas explicitée (Projet de loi N°5853 p. 5).

Section 4. Dispositions de référence pour l'information et la consultation.

L'article L. 453-4 CTR transpose la **Partie 2 de l'Annexe** de la Directive.

Les points a), b), c), d), e), f) et g) sont repris tels quels dans les points 1) à 7). Le point h) est repris avec plus de détails. Il faut faire les remarques suivantes :

- Le Conseil d'Etat, dans son avis, a jugé l'obligation prévue au **point (2)** d'organiser au moins une rencontre annuelle entre l'organe de représentation et l'organe compétent de la SCE comme constituant « un seuil très modeste ». Il a insisté par ailleurs sur le fait « que l'organe de représentation doit également être informé par des *rapports réguliers* ». Il a suggéré qu'il « sera toujours possible d'organiser des concertations par le biais de *vidéoconférences* » (Avis N°5853⁴ p. 4).
- Au **point (3)**, qui transpose le **point c)**, le Conseil d'Etat, dans son avis, relève les *nombreuses situations* dans lesquelles l'organe de représentation ou son comité restreint peut demander de rencontrer l'organe compétent de la SCE. Sont visées non limitativement: « la délocalisation, les transferts, la fermeture d'entreprises ou d'établissements, les licenciements collectifs » (Avis N°5853⁴ p. 4).
- Au **point (4)**, qui reprend le **point d)** il est précisé que les réunions d'information et de consultation sont présidées par « le président de l'organe compétent de la SCE ».
- Le **point (6)**, qui reprend le **point f)**, a fait l'objet d'une critique de la part du Conseil d'Etat. Celui-ci « se demande pour quelle raison les auteurs du projet semblent vouloir limiter le nombre d'experts que l'organe de représentation juge utile de convoquer aux rencontres avec l'organe de représentation de la SCE ».

A l'origine, le point (6) était formulé de la façon suivante : « L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix **pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche** ». Dans son avis, le Conseil d'Etat, propose « de s'en tenir (...) à la transcription du point f) de l'annexe (...) ». D'après lui, « l'ajout, non prévu dans la directive, comme quoi cette assistance n'est possible que *pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche*, est à omettre, l'organe de représentation étant parfaitement en mesure d'apprécier souverainement cette nécessité » (Avis N°5853⁴ p. 4). La Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés s'est ralliée à cette proposition de texte du Conseil d'Etat (Rapport N°5853⁸ p. 8)

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Le **point (8)**, qui transpose le **point h)**, est beaucoup plus détaillé. La SCE doit mettre « les locaux et les moyens matériels nécessaires » à disposition de l'organe de représentation ou du comité restreint, afin de lui permettre « de fonctionner de manière appropriée ». Cette obligation n'existe pas en cas d'accord contraire. La SCE doit également fournir « les interprètes et le personnel administratif », en cas de besoin. En ce qui concerne les experts, la prise en charge financière est limitée à un expert « par tranche de neuf membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable » et « aux frais directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion ». La SCE doit également prendre en charge financièrement des réunions de l'organe de représentation (ou du comité restreint) en-dehors de la présence de l'organe compétent de la SCE. Mais cette prise en charge est limitée à une réunion par an, à laquelle il faut, en cas de réunion d'information et de consultation dans des circonstances exceptionnelles, ajouter une seconde réunion.

Section 5. Dispositions de référence pour la participation.

L'**article L. 453-5** CTR transpose la **Partie 3 de l'Annexe** de la Directive. Il s'applique à toute SCE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg.

- Le **point a)** est repris tel quel dans le **point (1) 1)**.
- Le **point b)** est repris dans le **point (1) 2)** avec des précisions intéressantes concernant l'équivalence exigée suivant « le principe avant-après ». Elle doit être appréciée **qualitativement** et reposera sur « une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire (..) dans l'entité juridique participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SCE ». Cette comparaison devra tenir compte de la **nature des organes** vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Il est également précisé que « le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de salariés représentés avant la constitution de la SCE et le nombre de salariés représentés à la suite de la constitution de la SCE ».
- Le **point c)** est repris tel quel dans le **point (2)**.
- Le **point d)** est repris dans le **point (3)**. Il est précisé sur un point, à savoir les modalités de répartition des sièges en cas non couverture des salariés d'un ou de plusieurs Etats membres par « le critère proportionnel ». Dans ce cas, l'organe compétent doit allouer « l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par salariés représentés » à l'Etat membre du siège statutaire de la SCE. La loi luxembourgeoise prévoit une exception à ce principe. Au cas où l'Etat membre du siège statutaire de la SCE dispose déjà d'un représentant, le siège doit être alloué « à celui des Etats membres non encore représentés, qui compte le plus grand nombre de salariés ». Cette transposition nous semble conforme.
- Le **point e)** est repris tel quel par le **point (5)**.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- La loi luxembourgeoise a ajouté un point (4), qui est formulé de la façon suivante : « La désignation des membres représentant les salariés s’opère selon les règles nationales des Etats membres où ces salariés sont occupés. En l’absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l’organe de représentation parmi les salariés de l’Etat concerné ».

Section 6. Désignation des membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l’organe compétent.

L’article **L. 453-6** CTR fixe les règles applicables aux membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l’organe compétent, organe d’administration ou de surveillance, d’une SCE, dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre.

Cet article est composé de 3 points :

- Le **point (1)** concerne les modalités de la désignation de ces membres :
 - désignation par la ou les délégations d’entreprise
 - par vote secret à l’urne
 - au scrutin de liste
 - suivant les règles de la représentation proportionnelle
 - parmi les salariés occupés dans l’entreprise
 - au plus tard dans le mois, qui précède l’expiration de la période prévue à l’article L. 454-6 CTR (cf. ci-dessous).
- Le **point (2)** renvoie pour les règles du scrutin et du contentieux électoral au droit commun luxembourgeois applicable à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.
- Le **point (3)** rappelle les règles applicables aux entités juridiques de droit public.

3.8 Natural persons (Article 8)

L’article 8 de la Directive est transposé par l’article L. 454-1 CTR.

Cet article fait partie du Chapitre 4 consacré aux *Dispositions diverses* et, plus précisément, de la Section 1. *Dispositions applicables aux SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques.*

L’article L. 454-1 CTR comprend 3 points :

- Le **point (1)** reprend tel quel le **§1 de l’article 8** de la Directive.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- Le **point (2)** reprend le texte du **§ 2 de l'article 8** de la Directive.
- Il faut signaler que la loi luxembourgeoise n'a pas fidèlement retranscrit le § 2 sur un point important. Dans le texte de la Directive, deux tirets précisent les règles applicables. Puis, un alinéa relatif aux règles de participation en cas de transfert du siège d'une SCE d'un Etat membre à un autre Etat membre clôt le § 2.
- Or dans la rédaction luxembourgeoise, le dernière alinéa a été intégré dans le tiret 2, ce qui peut entraîner une fausse interprétation. Cet alinéa s'applique en général et non pas uniquement aux filiales et établissements. Il s'agit, probablement, d'un problème de mise en page, car la formulation du point (2) dans le projet de loi initial est conforme à la Directive (Projet de loi N°5853 p. 19).
- Le **point (3)** reprend tel quel le **§ 3 de l'article 8** de la Directive.
- Le **point (3)** reprend tel quel le **§ 3 de l'article 8** de la Directive.

3.9 Participation à des assemblées (Article 9)

L'article 9 de la Directive est transposé par l'article L. 454- CTR.

Il fait partie du Chapitre 4 consacré aux *Dispositions diverses* et, plus précisément, de la Section 2. *Participation à l'AG ou aux assemblées de sections ou de branches*.

L'**article L. 454-2** reprend tel quel l'**article 9**.

- Il se démarque de la formulation sur un seul point, à savoir le **point 3) ii**. L'article 9 de la Directive est formulé de la façon suivante : « 3. ii) que l'article 7 § 1 point b) et la partie 3 de l'annexe sont applicables » ; alors que la loi luxembourgeoise précise seulement « 3) ii) que l'article L. 453-5 est applicable ».

Il aurait été plus juste de mentionner l'article L. 453-1 (1), qui transpose l'article 7 §1 point b) et **l'article L. 453-5**, qui transpose l'Annexe 3.

La formulation exacte aurait été : « 3. ii) que les articles L. 453-1 (1) et L. 453-5 sont applicables ».

Au 21 août 2003, il n'existait aucune mention dans la loi luxembourgeoise de 1915 sur les sociétés commerciales et dans le code du travail concernant la participation des salariés aux AG ou à des assemblées de sections ou de branches des sociétés coopératives classiques.

Pour autant, la loi luxembourgeoise de 1915 sur les sociétés commerciales ne semble pas interdire cette participation des salariés. En effet, à l'article 116, elle prévoit que « l'acte (constitutif de la société) indiquera en outre 3° comment et par qui les Assemblées sociales sont administrées et contrôlées et, s'il y a lieu, le mode de nomination et de révocation des gérants, des administrateurs et des commissaires, l'étendue de leur pouvoir et la durée de leur mandat 4° les pouvoirs de l'AG, les droits y conférés aux associés, le mode de convocation ».

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Quant à la société coopérative organisée comme une société anonyme, la loi luxembourgeoise de 1915 sur les sociétés commerciales ne faisait pas référence à la participation des salariés aux AG. Par contre, l'article L. 426-1 (1) du Code du Travail relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes rendait obligatoire la participation des salariés aux AG « à toute entreprise *ayant la forme de la société anonyme (...)* et y occupant habituellement 1000 travailleurs salariés (...) ». Il en était de même de « toute entreprise *ayant la forme de la société anonyme (...)* et bénéficiant d'une participation financière d'au moins 25% ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale ». Dans ce dernier cas, le nombre des travailleurs salariés importait peu.

Est-ce que cet article s'appliquait à la société coopérative organisée comme une société anonyme ? On peut d'abord évoquer un argument de vocabulaire. L'article L. 426-1 (1) du Code du Travail parle d'entreprise « ayant la forme de la société anonyme ». Or, la société coopérative organisée comme une société anonyme n'a précisément pas la forme d'une SA, mais la forme d'une société coopérative. Ayant la forme d'une société coopérative, elle est organisée comme une société anonyme. On peut ensuite évoquer un argumentaire de texte. La société coopérative organisée comme une société anonyme est soumise à la fois aux dispositions de la société coopérative et de la société anonyme, sauf les adaptations indiquées dans la loi. Or, les articles 50 à 66 concernant l'administration et la surveillance des SA de la loi de 1915 sur les sociétés commerciales s'appliquent à la société coopérative organisée comme une société anonyme. De même, les articles 67 à 71 concernant les AG de la loi de 1915 sur les sociétés commerciales s'appliquent à la société coopérative organisée comme une société anonyme, à l'exclusion des articles 69 à 69-2 relatifs à la réduction du capital. En conclusion, il nous semble cohérent d'affirmer que l'article L. 426-1 (1) imposait dès 2003 la participation des salariés aux AG des sociétés coopératives organisées comme des sociétés anonymes, à condition qu'elles remplissent les autres conditions prévues par la loi.

3.10 Obligation de confidentialité et de secret (Article 10)

Il fait partie du Chapitre 4 consacré aux *Dispositions diverses* et, plus précisément, de la Section 4. *Obligation de confidentialité et de secret*.

L'article L. 454-4 CTR comprend 3 points.

- Le **point (1)** précise l'obligation de confidentialité pour :
 - les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation
 - les membres effectifs et suppléants de l'organe de représentation
 - les représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE
 - les experts qui les assistent.

Ils sont tenus de ne pas utiliser, de ne pas révéler à des tiers ni des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SCE.

Le **point (1)** reprend ensuite tel quel l'article **10 §1 alinéa 3**.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Enfin, il donne une définition des personnes non visées par la notion de « tiers », utilisée précédemment : sont exclus « les membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE, les experts auxquels il a été fait appel ». En d'autres mots, l'obligation de confidentialité ne joue pas entre les personnes impliquées.

- Le **point (2)** précise que l'obligation de confidentialité s'applique également aux :
 - représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée dans le cadre de l'implication des travailleurs dans la SCE

- experts

- représentants locaux des salariés auxquels des informations ont été transmises en application de la loi et des accords.

- Le **point (3)** prévoit des peines pénales pour les personnes, auxquelles s'impose une obligation de confidentialité et qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite.

Il s'agit du délit de révélation du secret professionnel, applicable principalement aux professionnels de la santé, mais également aux « autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie », qui est passible d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 500 à 5.000 Euros (article 458 du Code pénal).

La loi luxembourgeoise permet également une condamnation sur le fondement de l'article général concernant la divulgation par les salariés d'informations relatives aux secrets d'affaires ou de fabrication, qui se solde par un emprisonnement allant de 3 mois à 3 ans et par une amende allant de 251 à 12.5000 Euros (article 309 du Code pénal).

Les § 2 et 4 de l'article 10 de la Directive ont été transposés par l'article L. 454-3 points (3) et (4).

Il faut d'abord remarquer que la loi luxembourgeoise ne prévoit aucune disposition relative aux SCE poursuivant un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions (§ 3 de l'article 10).

L'article L. 454-3 figure dans le Chapitre 4 consacré aux *Dispositions diverses* et, plus précisément, à la Section 3. *Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des salariés*. Il faut remarquer que cette section regroupe à la fois l'article 11 de la Directive (cf. ci-dessous) et la partie de l'article 10 relative à la SCE ou aux entités juridiques participantes.

- Le **point (3)** de l'article L. 454-3 transpose l'**article 10 § 2**.

Mais, alors que la Directive vise l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE ou d'une entité juridique participante, la loi luxembourgeoise vise, plus largement, « la SCE et les entités juridiques participantes ». Celles-ci « ne peuvent être obligées à donner des informations, que dans la mesure où, ce faisant, elles ne risquent pas de divulguer un secret

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SCE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice ». On peut penser que la dispense d'information est très générale, alors que la Directive demandait aux Etats membres de ne la prévoir que « dans des cas spécifiques et dans des conditions et limites fixées par la législation nationale ». Le point (3) de l'article L. 454-3 CTR est identique à l'article L. 444-1 CTR applicable aux sociétés européennes.

Le libellé du point (3) de l'article L. 454-3 CTR a fait l'objet d'une **sévère critique de la part du Conseil d'Etat**. Celui-ci a, dans son avis, considéré que « cette restriction vague ne constitue pas une transposition complète de la directive en droit luxembourgeois, encore qu'elle reprend mot pour mot le libellé de l'article L. 444-1 point (3) relatif à la société européenne ». Il lui semble que « la directive pose le principe de communication des informations et ne limite cette obligation que dans la mesure où leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur divulgation entraverait gravement le fonctionnement de la société », alors que « le texte du projet exclut l'obligation de transmission dès qu'il existerait un *risque* de divulgation d'un secret de fabrication ou d'un secret commercial ». D'où, pour le Conseil d'Etat, l'obligation d'indiquer les *cas spécifiques*, ainsi que les *dispositions et limites* à la non-transmission n'est dès lors pas respectée » (Avis N°5853⁴ p. 5).

Plus largement, le Conseil d'Etat relève que « selon la directive, chaque Etat membre peut subordonner une dispense de communiquer des informations à une autorisation administrative ou judiciaire préalable. » Or, note-t-il « le texte du projet ne fait pas fruit de cette possibilité ». Seuls seraient possibles le dépôt d'une plainte pénale dans le cadre de l'article L. 454-8 CTR (cf. ci-dessous) ou le recours aux juridictions du travail dans le cadre de l'article L. 454-11 CTR (cf. ci-dessous). Dans ces deux cas, le Conseil d'Etat craint que les décisions n'interviennent qu'après la procédure (Avis N°5853⁴ p. 6).

Cette critique du Conseil d'Etat a été entendue par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés, qui a proposé de compléter l'article L. 454-3 CTR par un **point (4)** en déposant un amendement parlementaire (Rapport N°5853⁸ p. 9) .

- Le **point (4)** de l'article L. 454-3 transpose **l'alinéa 2 du § 2 de l'article 10**, qui permet aux Etats membres de « subordonner une telle dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable ». En effet, l'intervention de **l'Office national de conciliation (ONC)** est prévue en cas de contestation du refus de communication. Cet Office peut être saisi par une des parties ou par les deux parties conjointement. Il faut noter, que l'ONC a une mission générale de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail et notamment en cas d'organisation, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise.

3.11 Esprit de coopération (Article 11)

L'article L. 454-3 CTR figure dans le Chapitre 4 consacré aux *Dispositions diverses* et, plus précisément, à la Section 3. *Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des salariés*.

- Le **point (1)** transpose les **deux alinéas de l'article 11**.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- Le **point (2)** a trait au délit d'entrave au fonctionnement prévu par l'**article L. 454-8 points 2 et 3** (cf. ci-dessous). Il est précisé que « les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer » des délits d'entrave. Sont données à titre d'exemples (« notamment ») le défaut de transmission des informations requises par la loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sauf s'il y a dispense d'information (telle que définie précédemment).

3.12 La protection des représentants des salariés (Article 12)

L'article 12 de la Directive est transposé par les articles L. 454-5 et L. 454-6 CTR.

L'article L. 454-5 concerne le statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE.

L'article L. 454-6 concerne le statut particulier des représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg.

L'article L. 454-5 CTR a la même teneur que l'article L. 444-3 CTR concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne.

Plus particulièrement, s'appliquent :

- les protections et garanties prévues en cas de licenciement des délégués du personnel (articles L. 415-11 et L. 415-12 CTR)
- le droit de participer aux réunions prévues par la loi sans réduction de salaire
- le droit à un crédit d'heures supplémentaire sous certaines conditions (article L. 415-5 CTR)
- le droit à un congé-formation pour participer à des actions de formation sans perte de salaire.

Certaines modalités peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction et les représentants des salariés.

- ❖ Le **point (7)** interdit le cumul entre la mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visés par la loi avec les fonctions de délégué des jeunes salariés, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité.

Ce point a été critiqué dans l'avis de la Chambre des employés privés, qui a relevé que les auteurs du projet ne fournissaient aucune explication pour justifier l'introduction de cette disposition anti-cumul (Avis N°5853¹ p. 10). Le Conseil d'Etat a appuyé cette critique, dans son avis, en proposant « d'omettre ce paragraphe » (Avis N°5853⁴ p. 7). Mais la Commission

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés a maintenu la disposition anti-cumul en se fondant sur les arguments suivantes : d'une part, cette incompatibilité figure dans les dispositions relatives à l'implication des travailleurs dans la société européenne et dans les dispositions concernant le comité d'entreprise européen ; d'autre part, seul le délégué libéré bénéficie de suffisamment de temps pour assumer des responsabilités supplémentaires au niveau européen (rappel de l'argumentaire du législateur relatif au comité d'entreprise européen) (Rapport N° 5853⁸ p. 10).

L'article L. 454-6 CTR a la même teneur que l'article L. 444-4 CTR concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne.

Il complète l'article L. 454-5. Dans l'exposé des motifs du projet de loi, le Gouvernement justifie cet article par le fait qu'il s'agit de s'assurer « que le statut de ces représentants ne soit pas trop différent de celui des représentants des salariés dans d'autres sociétés ». D'où, les articles L. 444-4 (société européenne) et L. 454-6 (société coopérative européenne) s'inspirent de la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Ainsi, l'article L. 454-6 précise notamment:

- la durée du mandat (point 1)
- les cas de cessation du mandat (point 2)
- le remplacement d'un représentant des salariés (point 3)
- la responsabilité des fautes commises dans leur poste (point 5)
- la responsabilité solidaire avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance (point 6).

3.13 Jurisdiction (Articles 13)

L'article 13 de la Directive a été transposé par l'article L. 454-7 CTR.

Cet article prévoit une « nouvelle procédure de négociation » dans l'hypothèse où il serait démontré que la SCE aurait été constituée dans le seul but de mettre en échec les législations nationales en matière d'implication des travailleurs. Il faut que la démonstration soit faite dans l'année suivant l'immatriculation de la SCE.

A l'origine, l'annulation implicite pour détournement de procédure ne faisait intervenir aucun juge. Le Conseil a, dans son avis, exprimé ses hésitations « quant à la mise en œuvre concrète de la sanction consistant dans l'annulation implicite et sans recours en justice de l'accord antérieurement mentionné ». En conséquence, il a proposé « de rendre les juridictions de travail compétentes en la matière en ajoutant **un tiret à l'article L. 454-11 CTR** » (cf. ci-dessous).

Par ailleurs, la législation luxembourgeoise soumet la nouvelle négociation aux règles suivantes :

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

- elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des salariés de nouvelles filiales ou établissements de la SCE
- les articles L. 452-1 à L. 453-1 s'appliqueront.

3.14 Article 14 de la Directive

L'article 14 de la Directive a été transposé par l'article L. 454-8 CTR.

Cet article a une teneur très générale. Il reprend l'article L. 444-6 CTR relatif à la société européenne. Il comprend 3 points.

- Le **point (1)** donne compétence à l'Inspecteur du Travail et des mines « de surveiller l'application des dispositions ».
- Le **point (2)** prévoit des peines pénales dans trois cas :

- en cas d'entrave intentionnelle à la mise en place, à la libre désignation des membres et au fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation

- en cas d'entrave intentionnelle à la libre désignation des représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE

- lorsque quelqu'un favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation ou d'un représentant des salariés dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

La peine est une amende de 251 à 10.000 Euros.

- En cas de récidive, le **point (3)** prévoit un doublement de la peine maximale, ainsi « qu'une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois ». Ces peines n'interviennent que si la récidive a lieu dans un délai de 4 ans après une condamnation définitive.

4. Case law

Il est trop tôt pour qu'il y ait de la jurisprudence.

5. Application pratique

Dans le rapport de la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés, il est dit que « notre pays jusqu'à ce jour n'est pas concrètement concerné par le projet de loi sous rubrique en ce sens qu'il n'est impliqué dans aucune société coopérative européenne » (Rapport N° 5853⁸ p. 4).

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Par ailleurs, à ma connaissance, il n'y a pas encore eu publication du Règlement grand ducal devant fixer les modalités de désignation ou d'élection des représentants des salariés occupés au Luxembourg prévu par l'article L. 452-2 CTR transposant l'article 3 2b).

6. Conclusions

Il n'y a pas eu de problème majeur dans la transposition de la directive 2003/72/CE en droit luxembourgeois. La transposition tardive semble due, d'une part, à l'absence d'actualité concrète impliquant une société coopérative européenne et, d'autre part, à la lourdeur de la procédure parlementaire, qui intègre les avis des Chambres professionnelles et plusieurs navettes entre le Conseil d'Etat et la Chambre des Députés.

La méthode employée par le Gouvernement a été très simple. Elle a consisté à copier les articles, précédemment intégrés dans le Code du Travail, concernant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (loi du 25 août 2006). Afin de garder « un très large parallélisme » entre les deux législations, le législateur a rejeté certaines modifications, qui lui ont été suggérées par le Conseil d'Etat ou par des Chambres professionnelles.

Les principales discussions ont concerné :

1. la présence des experts et plus particulièrement la fixation de leur nombre par la loi ou par un accord, la fixation par accord des modalités pratiques de leur présence aux réunions, la prise en charge de leurs frais
2. l'organisation des réunions entre l'organe de représentation et l'organe compétent de la SCE et plus précisément le nombre de réunions obligatoires par an, la communication de rapports réguliers, la concertation par le biais de vidéoconférences, l'assistance d'experts...
3. la communication des informations par la SCE et les entités juridiques participantes et notamment les conditions exactes de l'obligation, les cas spécifiques et les limites à la non transmission, la possibilité de recours....
4. l'interdiction de cumul entre la mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visés par la loi avec les fonctions de délégué des jeunes salariés, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité...
5. les possibilités de recours auprès des juridictions pénales et des juridictions du travail en cas de litiges relatifs à la SCE ...

Par contre, il n'y a pas eu de discussion sur la promotion de l'équilibre entre hommes et femmes pour la représentation des salariés occupés au Luxembourg. D'ailleurs, aucune disposition législative n'aborde explicitement cette question.

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Annex: Correspondence table

Content	Articles in the Directive 2003/72/EC	National implementing provisions
Objective	1	Article L. 451-1
Definitions	2	L. 451-2
Creation of a special negotiating body	3.1	L. 452-1 (1)
	3(2)	
	3(2) (a) (i)	L. 451-2 (2) et L. 452-1 (2)
	3 (2) (a) (ii)	L. 451-2 (2) et L. 451-2 (2)
	3(2) b	L. 452-2
	3(3)	L. 452-3 (1) et L. 452-5
	3(4)	L. 452-3 (3)
	3(5)	L. 452-3 (4)
	3(6)	L. 452-3 (5)
3(7)	L. 452-3 (7)	
Content of agreement	4	L. 452-3 et L. 452-4
Duration of negotiations	5	L. 452-3 (2)
Legislation applicable to the negotiation procedure	6	
Standard rules	7	L. 453-1
	Annex part 1. a)	L. 453-2 (1)
	Annex part 1. b)	L. 453-2 (2)
	Annex part 1. c)	L. 453-2 (4)
	Annex part 1. d)	L. 453-2 (6)
	Annex part 1. e)	L. 453-2 (3)
	Annex part 1. f)	L. 453-2 (5)
	Annex part 1. g)	L. 453-2 (7)
	Annex part 2 a)	L. 453-4 (1)
	Annex part 2 b)	L. 453-4 (2)
	Annex part 2 c)	L. 453-4 (3)
	Annex part 2 d)	L. 453-4 (4)
	Annex part 2 e)	L. 453-4 (5)
	Annex part 2 f)	L. 453-4 (6)
Annex part 2 g)	L. 453-4 (7)	
Annex part 2 h)	L. 453-4 (8)	
Annex part 3	L. 453-5	
Rules applicable to SCEs established exclusively by natural persons or by a single legal entity and natural persons	8	L. 454-1
Participation in the general meeting or section or sectorial meeting	9	L. 454-2
Reservation and confidentiality	10	L. 454-3 (3) et (4)

NATIONAL IMPLEMENTATION REPORT – LUXEMBOURG

Content	Articles in the Directive 2003/72/EC	National implementing provisions
		L. 454-4 L. 454-10
Operation of the representative body and procedure for the information and consultation of employees	11	L. 454-3 (1) et (2)
Protection of employees' representatives	12	L. 454-5 et L. 454-6
Misuse of procedures	13	L. 454-7
Compliance with this directive	14	L. 454-8
Link between this Directive and other provisions	15	L. 454-9

Bibliography

- Portail entreprises du Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg:
<http://www.entreprises.public.lu/content/fje/index.php>
- Société coopérative :
http://www.entreprises.public.lu/content/fje/fjp1_8/index.php?type=fiscalite
- STATEC, Répertoire des entreprises, Fascicules 1 et 2 :
<http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/thematiques/entreprises.html>