

## **La réforme nécessaire du dialogue social au niveau des entreprises**

### ***I. Introduction et observations générales***

Les partenaires sociaux ont été saisis fin 2004 d'un avant-projet de loi concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises. Le point de départ de cet avant-projet est l'obligation pour le Luxembourg de transposer la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002. Le but de cette directive est d'établir un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et de « renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise, afin de favoriser l'anticipation des risques, de rendre l'organisation du travail plus flexible et de faciliter l'accès des travailleurs à la formation au sein de l'entreprise tout en préservant la sécurité, de sensibiliser les travailleurs aux besoins d'adaptation, d'accroître la disponibilité des travailleurs pour qu'ils s'engagent dans des mesures et des actions visant à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle, de promouvoir l'association des travailleurs à la marche et à l'avenir de l'entreprise et de renforcer la compétitivité de celle-ci. »

Bien que légalement il aurait suffi de compléter la législation actuellement en vigueur au Grand-Duché par l'élément anticipatif de l'information et de la consultation pour satisfaire aux dispositions prévues par ladite directive, l'UEL juge nécessaire d'entamer une révision fondamentale de l'organisation du dialogue social en entreprise.

Aussi l'UEL saisit-elle l'occasion de la saisine ministérielle relative à l'avant-projet de loi pour formuler ses réflexions en la matière.

En outre, l'UEL n'est pas convaincue que les mesures proposées par le législateur, notamment la réduction substantielle des seuils et l'élargissement des compétences des représentants salariaux, mènent à un dialogue social en entreprise de meilleure qualité.

En effet, « formaliser davantage » ne signifie pas automatiquement « renforcer qualitativement » le dialogue social en entreprise. L'UEL se doit d'attirer l'attention sur l'importance du dialogue social non institutionnalisé dans les entreprises, qui est totalement négligé par les auteurs de l'avant projet de loi, qui est pourtant vivant et de haute qualité. Ceci est d'autant plus vrai pour les petites et moyennes entreprises où le dialogue social se présente souvent sous la forme d'un

échange direct et personnel entre l'employeur et ses salariés. Le chef d'entreprise discute chaque jour avec ses travailleurs, s'enquiert auprès d'eux de leurs soucis professionnels et personnels, les informe sur la situation dans l'entreprise et les consulte sur l'organisation et les procédés de travail. La qualité de ces échanges permet de connaître et de comprendre les motivations et soucis du vis-à-vis et donc d'éviter des conflits plus importants et ces échanges donnent souvent aux salariés la possibilité de trouver un interlocuteur privilégié, compréhensif et attentif. Ce dialogue social entre l'employeur et ses travailleurs n'a pas besoin d'être institutionnalisé et formalisé. La preuve de l'efficacité de ce type de dialogue est rapportée par le fait que les PME sont souvent confrontées à des difficultés pour trouver des candidats pour les élections sociales.

L'UEL est d'avis que le but premier de la réforme du dialogue social doit être d'améliorer la qualité et l'efficacité des échanges entre les représentants et le chef d'entreprise.

Or, l'optimisation de la qualité du dialogue passe nécessairement par une optimisation de la qualité des interlocuteurs de l'employeur et par une réduction de la quantité des organes de dialogue. Si la première affirmation relève quasiment d'une tautologie, la réduction de la quantité des interlocuteurs est tout aussi indispensable à l'accomplissement du but visé. Sous l'empire de la législation existante, trop souvent des questions économiques et sociales relèvent de la compétence de plusieurs organes de consultation et d'information. Il n'est pas rare que les mêmes questions sont débattues entre les mêmes personnes se retrouvant à telle fin dans des organes différents tels le comité mixte d'entreprise, la délégation centrale et la délégation principale.

Cette démultiplication est non seulement néfaste pour la qualité du dialogue, elle comporte également un coût pour l'entreprise en terme de charges administratives et de perte d'heures de travail. Ainsi, en ne prenant en compte que les seules heures des représentants des salariés, le nombre d'heures de travail consacrées au dialogue social par une entreprise disposant d'un comité mixte d'entreprise varie entre 10 et 4,5 heures par salarié et par an !! S'y ajoutent partant encore les heures consacrées par les mandataires patronaux à la préparation des réunions des organes à composition mixte, à l'organisation des élections sociales, aux négociations collectives etc.

L'objet de la présente est partant de guider le législateur dans les options qu'il sera amené à prendre dans le cadre de cette réforme pour autant que l'optimisation de la qualité du dialogue soit la finalité avouée de l'initiative ministérielle.

Il est vrai que la qualité du dialogue social en entreprises souffre souvent d'un manque de compétences dans le chef des délégués du personnel.

Ces considérations, tout autant que les réalités économiques auxquelles les entreprises luxembourgeoises se trouvent confrontées, ont mené aux conclusions suivantes :

- l'optimisation de la qualité du dialogue nécessite des interlocuteurs de qualité (1) ;
- le dialogue social doit se faire au niveau pertinent (2) ;

- la réforme doit nécessairement viser la réduction des charges administratives pour les entreprises en confinant le dialogue à l'utile et au nécessaire (3).

*(1) Les représentants du personnel : des interlocuteurs compétents et engagés*

Le renforcement de la qualité des interlocuteurs du côté salarial passe avant tout par une responsabilisation accrue de tous les acteurs impliqués dans la désignation des représentants du personnel, à savoir les candidats aux élections, les syndicats proposant, le cas échéant, des candidats et le corps électoral qui élit les représentants du personnel. Les électeurs au niveau des entreprises doivent au moment des élections être conscients que la défense adéquate de leurs intérêts ne peut se faire que par des représentants consciencieux et compétents. Il est inacceptable que le manque de compétences dans le chef des délégués du personnel soit compensé par l'intervention fréquente des syndicats dans l'entreprise ou le recours à des conseillers externes aux frais de l'entreprise.

Néanmoins, afin de permettre aux représentants du personnel de remplir leur mission de manière avisée, il importe de leur donner une formation adéquate tenant compte des connaissances nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Les partenaires sociaux ainsi que le ministère compétent sont conscients que la formation offerte dans le cadre de l'Ecole Supérieure du Travail ne permet pas de répondre, dans sa forme actuelle, à cet objectif, de sorte qu'ils ont décidé de procéder à la réforme de l'EST, tout en soulignant que le porteur des formations à l'intention des représentants du personnel doit rester l'EST.

*(2) Le dialogue social doit se situer au sein d'un organe qui est institué au niveau approprié de l'organisation de l'entreprise*

La mise en place d'une politique d'information et de consultation efficace des représentants du personnel constituera un élément clé d'un dialogue social de qualité. Il en est de même de l'organisation de la participation du personnel au processus décisionnel.

Ceci implique que le dialogue social institutionnalisé ne saurait être organisé ni à un niveau trop bas de l'organigramme d'une entreprise, où il serait dénué de sens faute de pouvoir se prévaloir d'un facteur multiplicateur vertical, ni à un niveau trop élevé car trop éloigné des bases communes. Il serait tout aussi insensé de tenter de rassembler sous l'enseigne d'une entité économique et sociale des salariés dont les intérêts divergent fondamentalement. Cette approche vaut également dans le système des franchises où il n'est pas indiqué d'organiser un dialogue social commun à des entreprises qui n'ont rien en commun en ce qui concerne les structures de décision, voire les conditions de travail et pour lesquelles une information et une consultation communes sont vides de contenu. L'absence d'intérêts communs à défendre dans ces cas de figure ne justifie pas l'institution d'un organe commun.

Un organe de représentation doit être établi à un point de la structure organisationnelle d'une entreprise auquel une multitude d'entités homogènes convergent.

En outre, il échet de constater qu'une multiplication des organes de représentation du personnel due au statut socio-professionnel du personnel à représenter, n'ajoute pas à la qualité du dialogue social comme le contenu de l'information et de la consultation ne dépend nullement du statut du personnel représenté. L'organe de représentation doit être considéré comme un tout et l'information et la consultation se font à l'égard des représentants du personnel et non pas par rapport à l'une ou l'autre catégorie du personnel.

Une démultiplication d'organes au niveau d'une entreprise divisant celle-ci en des sous-entités est à abroger au regard de la taille des entreprises luxembourgeoises alors que cet éclatement de structures artificielles ne fait que reproduire les mêmes messages en face souvent des mêmes interlocuteurs. Il en est de même des structures facticières rassemblant des personnes ne présentant souvent pas des intérêts communs.

Cette approche est d'ailleurs conforme à celle qui a prévalu à la mise en place des comités mixtes qui sont des organes de représentation uniques de tous les salariés (ouvriers et employés privés) d'une entreprise, abstraction faite de toute sous-organisation réelle ou théorique.

La réforme doit donc nécessairement passer par la suppression des délégations centrales, principales et divisionnaires pour les remplacer par une délégation du personnel unique tout en rendant le dialogue social plus intensif et éclairé avec les membres de cette dernière.

*(3) La réforme doit nécessairement viser la réduction des charges administratives pour les entreprises en confinant le dialogue à l'utile et au nécessaire*

La réforme doit se faire dans le respect de la simplification administrative, elle doit partant viser un allègement des charges incombant aux entreprises et ce sans préjudice de l'augmentation de la qualité du dialogue social. Ceci passe nécessairement par la clarification des attributions des organes de représentation du personnel, en l'occurrence la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, et par une meilleure canalisation des flux d'information. Ainsi il y a lieu de supprimer le dédoublement tant des flux d'information que des organes de consultation dans le but de ne pas créer de charges nouvelles pour les entreprises dépassant ainsi la simple transposition en droit national de la directive 2002/14/CE.

Ce triple objectif sera mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- les représentants du personnel seront davantage responsabilisés dans la mission leur revenant dans le cadre du dialogue social institutionnalisé et qui consiste notamment à garantir un meilleur flux des informations vers la base ;
- il n'y aura à l'avenir plus qu'une seule délégation du personnel au niveau de l'entreprise, (les délégations spécifiques par statut socioprofessionnel et celles établies au niveau de sous-entités ne se justifient plus à l'heure actuelle) ;
- le seuil pour l'institution obligatoire d'une délégation reste fixé à 15 et celui pour l'institution d'un comité mixte à 150 travailleurs ;
- les membres titulaires et suppléants du comité mixte seront désignés par et parmi les membres effectifs de la délégation du personnel ;

- la formation, dont le contenu sera revu, reste réservée aux délégués titulaires.

## ***II. Le nouveau concept du dialogue social institutionnalisé au niveau des entreprises***

### A) Les organes de représentation du personnel

#### Les délégations d'entreprise

La démultiplication des délégations du personnel telle qu'elle existe actuellement doit être abolie alors qu'elle ne se justifie ni au regard de la taille des entreprises luxembourgeoises, ni au regard des intérêts présents dans les entreprises. Une amélioration de la qualité du dialogue social et de la réduction de charges inutiles mentionnées ci-avant passe impérativement par une réforme de la représentation en ligne avec les mutations profondes du tissu économique.

L'organisation de la représentation des travailleurs doit par ailleurs être en ligne avec le mode d'organisation et de prise de décision modernes des entreprises.

Il y a lieu à l'avenir d'instituer au niveau de l'entreprise une seule délégation représentant l'ensemble du personnel.

L'entreprise au sens de la législation en question est définie comme étant toute entité disposant d'une direction unique, commune, centralisée et coordonnée et dont les salariés

- relèvent soit d'une même convention collective de travail, soit sont soumis aux mêmes conditions de travail, et
- peuvent être mutés d'une structure à l'autre, mêmes si ces structures sont établies sous des formes juridiquement distinctes sous condition de ne pas former des établissements distincts et indépendants.

Il en résulte que les concepts de délégations centrales, principales et divisionnaires, de même que des délégations spécifiques selon le statut socio-professionnel des salariés (ouvriers et employés privés) seront abolis.

Même s'il n'existe plus qu'une seule délégation du personnel, le dialogue social peut fonctionner à géométrie variable en fonction du sujet de discussion afin que l'information et la consultation se fassent au niveau pertinent et avec les interlocuteurs appropriés. Dans ce contexte, il sera veillé à ce que chaque statut (employé et ouvrier) et que chaque établissement soient, le cas échéant, représentés au sein de la délégation unique.

La délégation des jeunes travailleurs, le délégué à la sécurité et le délégué à l'égalité seront maintenus et leur désignation se fera comme à l'heure actuelle.

#### Les comités mixtes d'entreprise

Dans les entreprises occupant habituellement 150 travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années, il sera en outre institué un comité mixte. L'abaissement du seuil pour l'institution d'un comité mixte tel que préconisé par les auteurs de l'avant-projet de loi ne se justifie pas alors que les attributions découlant de la directive européenne 2002/14/CE peuvent parfaitement être assumées à défaut de comité mixte, par la délégation d'entreprise. Le législateur luxembourgeois n'est donc pas obligé d'abaisser le seuil pour l'institution d'un comité mixte lors de la transposition de la directive européenne 2002/14/CE.

Pour ce qui est de l'organisation et du fonctionnement du comité mixte, l'UEL estime qu'il n'y a pas lieu d'apporter d'autres modifications que celles mentionnées dans la présente note.

#### B) La composition des organes de représentation du personnel

Les compositions numériques de la délégation du personnel et du comité mixte resteront inchangées par rapport à la situation actuelle.

En ce qui concerne les délégués à la sécurité, il est préconisé dans une approche qualitative que leur nombre soit fonction du nombre de travailleurs représentés occupant un poste à risque. Le nombre sera déterminé par analogie au nombre obligatoire de travailleurs désignés.

#### C) La désignation des représentants du personnel

La composition numérique de la délégation du personnel sera fonction de l'effectif des salariés représentés. Lorsque plusieurs établissements forment une entreprise unique, dans la mesure où un ou plusieurs établissements occupent 15 travailleurs ou plus, les salariés relevant de ces établissements seront représentés au sein de la délégation du personnel par un nombre proportionnel de délégués et avec un délégué au moins, à condition qu'un travailleur relevant de l'établissement en question ait été candidat et sans préjudice de la composition numérique de la délégation du personnel.

Les élections se feront selon le scrutin majoritaire dans les entreprises occupant moins de 100 salariés et selon le scrutin de listes dans les entreprises occupant 100 salariés ou plus.

En cas de vacance d'un poste de titulaire dans la délégation du personnel en dehors de la période électorale, le délégué suppléant ayant obtenu lors des dernières élections le nombre de voix le plus important respectivement dans le cadre du scrutin majoritaire et sur la liste du délégué à remplacer dans le cadre du scrutin proportionnel deviendra délégué effectif. Ce délégué suppléant sera remplacé à son tour par le candidat ayant obtenu lors des dernières élections le plus de voix dans le cadre du scrutin majoritaire, respectivement sur la liste dans le cadre du scrutin proportionnel du délégué suppléant à remplacer.

Les membres titulaires et suppléants du comité mixte seront obligatoirement désignés ou élus par et parmi les membres effectifs de la délégation du personnel suivant le système de la représentation majoritaire. En cas d'insuffisance de membres effectifs

au sein de la délégation du personnel pour assurer tous les mandats effectifs et suppléants au sein du comité mixte, les membres suppléants de la délégation du personnel pourront uniquement obtenir un mandat de membre suppléant vacant au sein du comité mixte.

Dans la mesure où une liste présentée lors des élections du personnel a obtenu lors de ces élections au moins 20% des voix et est représentée au sein de ladite délégation, elle sera représentée par au moins un représentant titulaire au sein du comité mixte dans la limite du nombre des représentants du personnel à pourvoir.

#### D) Les attributions des représentants du personnel

Les attributions des représentants du personnel restent inchangées par rapport à l'état actuel, mais la formulation sera à revoir afin d'arriver à une meilleure cohérence des textes sans pour autant étendre les compétences actuelles des organes de représentation du personnel. Ainsi, la compétence du délégué à la sécurité ne saurait être étendue aux questions liées à l'environnement alors que l'environnement est une compétence exclusive de l'entreprise.

Néanmoins, afin de transposer la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne dans le droit national, il sera prévu que dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'instaurer un comité mixte et qui occupent 50 travailleurs au moins, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi, seront débattues avec la délégation dans le cadre du dialogue à la base de l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Pour les entreprises occupant habituellement 150 travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années, cette compétence appartiendra exclusivement au comité mixte.

Dans ce même ordre d'idées, afin d'éviter en général le dédoublement des obligations de l'employeur dans le cadre du dialogue social institutionnalisé, toutes les compétences de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation seront transférées au comité mixte s'il en existe.

#### E) Le crédit d'heures

En ce qui concerne le crédit d'heures, le mode de calcul proportionnel pour la détermination du crédit d'heures (40 heures par semaine à raison de 500 travailleurs représentés) ne changera pas, alors qu'il n'est aucunement nécessaire dans une optique d'amélioration qualitative du dialogue social d'augmenter encore les crédits étant donné le nombre considérable d'heures consacrées au dialogue (voir supra). Néanmoins, par la réduction du nombre de délégués suite à l'institution d'une délégation unique représentant l'ensemble du personnel, le nombre de délégués diminuera. Ainsi chaque délégué aura plus d'heures de délégation à sa disposition et le dialogue social sera ainsi intensifié avec les titulaires.

Le crédit d'heures du délégué à la sécurité correspond au temps nécessaire à l'exercice effectif de sa mission.

Le crédit d'heures du délégué à l'égalité dont le titre pourrait être à l'avenir « le délégué à la lutte contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail » ne changera pas par rapport à la législation actuelle.

#### F) La formation des représentants du personnel

Afin de garantir un dialogue social constructif et intensif, il est important d'offrir aux représentants du personnel une formation adéquate.

Le congé formation restera inchangé dans sa durée et la prise en charge par rapport à la situation actuelle, c'est-à-dire « dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 50 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à 1 semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année. Les dépenses afférentes à la moitié de la durée de la formation sont prises en charge par l'Etat, le reste étant à charge de l'employeur. »

La formation pour les délégués du personnel sera dispensée ou organisée par l'Ecole Supérieure du Travail (EST) - composée de représentants du Gouvernement, du patronat et des syndicats - étant entendu que les employeurs garderont un droit de regard sur l'organisation de formations conformes aux besoins des délégués.

L'extension du droit au congé-formation des délégués suppléants n'est pas justifiée, alors que les membres titulaires sont obligés d'assumer leur engagement qu'ils ont pris en acceptant leur mandat de délégué du personnel et que le délégué suppléant n'est destiné à remplacer le délégué titulaire que dans des cas exceptionnels.

Néanmoins, il faudra prévoir un droit au congé-formation pour le délégué suppléant qui devient titulaire suite à une vacance de poste. La durée du congé sera la même que celle du titulaire remplacé.

Le congé formation à l'intention du délégué à l'égalité ne changera pas par rapport à la législation actuelle.

Un congé-formation spécifique pour les membres du comité mixte ne se justifie pas, alors qu'il s'agit nécessairement de délégués titulaires de la délégation du personnel et qu'ils ont déjà bénéficié d'une formation à ce titre.

#### G) La représentation des salariés dans les sociétés anonymes

A l'occasion de la réforme du cadre légal relatif au dialogue social en entreprise, l'UEL aimerait faire part ci-après de ses réflexions relatives à l'institution de la cogestion il y a plus de trente ans. Celles-ci tournent autour du bien-fondé tant de l'institution en tant que telle que du seuil à partir duquel certains types d'entreprises sont tenus de l'organiser en fonction des règles de la législation du 6 mai 1974 organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. Ces réflexions sont fortement imprégnées par le fait que l'organisation de la participation des travailleurs devient désormais un élément qui influe fortement sur le choix d'implantation de sociétés et constitue partant un élément non négligeable de la politique de l'expansion et de la diversification économiques.

#### Quant au bien-fondé de l'institution de la cogestion

Le Luxembourg est un des rares pays dans lequel la loi organise une représentation des travailleurs au niveau de la gestion des sociétés, en l'occurrence au niveau du conseil d'administration de certaines sociétés anonymes.

En effet, ni la France, ni surtout la Belgique qui se trouve à la base de notre loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne connaissent ce système. L'option du législateur luxembourgeois s'apparente tout au plus à la législation allemande qui institue une représentation des travailleurs au niveau du conseil de surveillance des sociétés anonymes. Si la démarche du législateur allemand peut se comprendre alors que le conseil de surveillance jouit de prérogatives se situant essentiellement dans le cadre de la surveillance des sociétés en question, le bien-fondé de l'option prise par le législateur luxembourgeois en 1974 qui situe la participation au niveau du conseil d'administration devient de plus en plus difficilement défendable. Cet organe est investi des pouvoirs de gestion, prérogative qui revient par essence aux représentants des actionnaires d'une société. Celle-ci ne peut partant être utilement assumée par les représentants du personnel. Cet état des choses tourne vers un désavantage stratégique du Luxembourg qui risque de se singulariser encore davantage dans un monde économique en mutation permanente qui se caractérise notamment par des concentrations, prises de participations, transferts de siège et choix de site pour le lancement d'activités nouvelles. A noter dans ce contexte qu'il devient de plus en plus difficile pour les sociétés établies au Luxembourg de plaider en pareille hypothèse en faveur du site luxembourgeois en général et en particulier pour la place financière auprès des sociétés mères pour l'implantation de nouvelles activités, ce qui est regrettable alors que de ces discussions intra-groupe dépend souvent le choix en définitif.

Nous aimerions citer dans ce contexte les conclusions de l'avis du Conseil économique et social qui s'était prononcé à ce sujet dans le cadre du document « Ebauche d'un bilan de la loi de 1974 sur la représentation des salariés dans les Conseil d'administration et la création de Comités d'entreprises » (cf III pt 5) comme suit :

*« En nous replaçant dans l'environnement dans lequel évoluent les entreprises, il y a lieu de constater une modification profonde entre la situation qui prévalait en 1974 et celle que nous vivons aujourd'hui. Nous sommes passés d'un monde bipolaire à un monde où dominant les notions de mondialisation et de globalisation.*

*L'environnement concurrentiel auquel ont à faire face nos entreprises est devenu beaucoup plus virulent et la notion de "global village" est en train de prendre chaque jour plus de relief.*

*Face à cette nouvelle donne, il est plus vrai que jamais que la cogestion institutionnelle ne peut pas être une fin en soi, mais qu'elle doit avant tout, comme nous l'avons déjà dit plus haut, justifier de son utilité. Ainsi, pour parler en termes d'économistes, la cogestion doit générer une plus-value pour être acceptée. Ceci est particulièrement vrai pour une petite économie comme la nôtre où les centres de décision des entreprises luxembourgeoises d'une certaine taille sont presque tous situés à l'étranger et ce qui plus est dans des pays ne connaissant pas le système de la cogestion organique.*

*Les exigences de l'économie moderne nécessitent également que les processus de décision au sein des entreprises soient rapides, ce qui implique au niveau de la cogestion la nécessité d'un dialogue efficace, ainsi que la nécessité parfois de savoir terminer une discussion.*

*La cogestion doit éviter de tomber dans les excès d'un "Debattierklub", de même que la recherche d'un consensualisme béat doit être bannie.*

*Ce n'est qu'à ces conditions là que la cogestion saura démontrer qu'elle est plus qu'un concept philosophique et qu'elle a l'ambition d'être mesurée à l'aune des réalités du monde de demain qui s'annonce. »*

...

*« Une deuxième remarque concerne un concept d'origine américaine et qui est en train de faire son apparition en Europe, à savoir celui du "corporate governance". Suite à l'interpénétration croissante des marchés financiers, l'organisation de l'administration et de la gestion des sociétés de capitaux fait l'objet d'un débat qui commence à se généraliser en Europe et auquel la cogestion institutionnelle ne peut pas se soustraire. La question cruciale qui se trouve au cœur de ce débat est celle de savoir: "Comment le législateur doit-il organiser les rapports (de force) entre les divers protagonistes d'une société, à savoir les actionnaires-propriétaires, le conseil d'administration, la direction, etc. afin de prévenir autant que possible que la société soit gérée en fonction d'intérêts particuliers – par exemple ceux de la direction ou des actionnaires de référence – et non dans l'intérêt de tous les actionnaires-investisseurs". (Pr. H. Laga)*

*Il est évident que toutes les sociétés soucieuses d'attirer les investisseurs internationaux devront tenir compte des principes de la corporate governance qui concernent notamment la composition et le fonctionnement du conseil d'administration. »*

...

L'UEL voudrait se prévaloir de l'introduction prochaine en droit des sociétés du système de gestion dualiste pour les sociétés anonymes. Elle aimerait rappeler dans ce contexte que l'article 44 de la loi du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes dispose que « Lorsqu'à la suite de l'introduction du type de société anonyme à directoire et conseil de surveillance et une société tombant sous l'application de la présente loi aura opté pour ce nouveau régime, les dispositions de

la présente loi visant le conseil d'administration seront applicables au conseil de surveillance ».

Cette disposition peut être saluée alors qu'elle permet aux entreprises de situer la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance des sociétés anonymes à l'instar de la législation allemande en la matière.

Ce transfert de la représentation des travailleurs du conseil d'administration vers le conseil de surveillance s'impose d'autant plus que les visées du législateur de 1974, à savoir d'assurer «que la participation effective des salariés à la gestion de l'entreprise n'entrave en rien l'action, l'efficacité, l'indépendance et l'unité de direction de cette dernière.» ne sont que difficilement réalisables. En effet, il échet de constater que la participation effective et rationnelle à la gestion est difficilement réalisable en raison de la technicité et de la complexité de la gestion des affaires, d'un côté, des coûts et des formalismes inhérents à ce type de participation, de l'autre.

Aussi l'UEL demande-t-elle d'abroger le système de cogestion pour les sociétés anonymes monistes qui sont gérées par un conseil d'administration.

#### Quant au seuil à partir duquel les sociétés anonymes doivent instituer la représentation des salariés au sein des organes de la société

Les développements qui suivent concernent l'organisation de la représentation des travailleurs au sein du conseil de surveillance des sociétés anonymes. Il va sans dire qu'ils sont encore autrement pertinents à législation constante.

L'avant-projet du Ministre du Travail et de l'Emploi sous examen laisse entrevoir l'idée de réduire le seuil du nombre des salariés à partir duquel les sociétés anonymes doivent organiser une cogestion dans leurs conseils d'administration et prochainement dans les conseils de surveillance. L'UEL se doit de combattre énergiquement tout abaissement du seuil en question.

Comme le système de représentation des salariés en place au Luxembourg est un des rares en dehors de l'Allemagne qui prévoit impérativement par voie légale une participation directe des représentants aux dits organes des sociétés anonymes.

Il en résulte un désavantage de taille en termes d'attractivité et de compétitivité pour le site économique luxembourgeois en raison notamment des lourdeurs administratives et coûts en résultant. Celui-ci est encore amplifié par la transposition en droit national du statut de la société européenne et la mise en place de la législation communautaire en matière de fusion transfrontalière.

En ce qui concerne cette dernière législation, l'UEL voudrait plus particulièrement attirer l'attention sur les conséquences désastreuses que cette législation entraînera déjà à législation constante pour les sociétés luxembourgeoises. En effet, la participation d'une société luxembourgeoise à un projet de fusion dont la quote-part des travailleurs luxembourgeois dans l'effectif total dépasserait le taux de 33,3% et qui est soumise au régime de la cogestion tel qu'il est organisé par la législation du 6 mai 1974 organisant la représentation des salariés, ferait que la société fusionnée serait régie par cette même législation, à moins qu'une société soumise à un régime

plus favorable fasse partie de cette fusion. Comme la législation luxembourgeoise - instituant une participation des salariés dans les conseils d'administration et prochainement dans les conseils de surveillance des sociétés anonymes à partir d'un effectif de 1000 salariés - constitue au sens de la directive la législation la plus favorable comparée à la très grande majorité des pays de l'UE, la participation d'une société luxembourgeoise à une fusion transfrontalière serait largement compromise pour cette raison. Cet état des choses constituerait un désavantage de taille pour le site économique luxembourgeois et a fortiori pour les entreprises luxembourgeoises y implantées.

Une autre conséquence en serait que les entreprises luxembourgeoises ne pourraient pas s'adapter aux nouvelles données créées par le marché intérieur comme les concurrentes de la Grande Région et ne pourraient partant pas profiter du potentiel inhérent au marché intérieur dans la mesure où celui-ci se trouve amplifié par la voie de regroupements d'activités.

Des conséquences analogues se dégageraient en raison du statut de la Société Européenne. Celui-ci prévoit à son tour que la législation la plus favorable pour les travailleurs en termes de participation des travailleurs à la gestion des sociétés s'appliquera pour l'ensemble de la société établie en plusieurs Etats membres de l'Union. Les sociétés luxembourgeoises seront à coup sûr exclues de nouveau de constitutions ou concentrations engendrant la constitution de sociétés de ce type.

Etendre ce mécanisme extrêmement lourd et coûteux à un nombre plus important de sociétés luxembourgeoises et donc également à celles de moindre envergure par le biais d'un abaissement du seuil en question ou en étendant le périmètre des types de sociétés concernées, constitue une aberration quant à l'organisation et au fonctionnement de ces entreprises.

Par ailleurs la lourdeur administrative qui découlerait nécessairement de la généralisation préconisée tant en ce qui concerne la mise en place du système que la gestion subséquente constituerait une tare en termes de compétitivité surtout pour les entreprises de moindre envergure dans le cadre du marché unique et un désavantage stratégique pour l'économie luxembourgeoise dans un monde économique globalisé.

A noter encore que l'abaissement du seuil ferait que le nombre d'entreprises soumises au régime de cogestion doublerait, voire triplerait selon l'importance du nombre-seuil des salariés (750 ou 500). Il va sans dire par ailleurs que cet abaissement est absolument incompatible avec la nécessité de réduire les charges administratives des entreprises. Pour toutes ces raisons, l'abaissement du seuil de 1000 salariés est à proscrire, ce d'autant plus que la qualité du dialogue ne s'en trouverait pas améliorée et qu'il existe d'autres enceintes, en particulier les comités mixtes d'entreprise, dans lesquelles l'information et la consultation des représentants du personnel doivent être organisées.

UEL, le 25 janvier 2006