

**LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT AU BILAN DE LA LOI DE 1974
SUR LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES CONSEILS
D'ADMINISTRATION
ET LA CREATION DE COMITES D'ENTREPRISES**

Luxembourg, le 15 juillet 1999
N.Réf.: JM/cd

**Monsieur
Jean-Claude JUNCKER
Ministre d'Etat
Premier Ministre
Hôtel de Bourgogne
4, rue de la Congrégation
L - 2910 LUXEMBOURG**

Monsieur le Premier Ministre,

- Par lettre du 17 mars 1992, vous aviez saisi le Conseil Economique et Social pour l'établissement d'un bilan de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Cette saisine fut précisée par votre lettre du 24 avril 1995 ainsi que lors des entrevues entre vous-même et le Bureau du CES le 12 avril 1995 et le 16 mai 1996.

- Conformément à ce qui avait été convenu avec vous, le CES a décidé d'aborder le sujet posé par le Gouvernement selon une procédure différente de celle adoptée normalement. En effet, dans la mesure où la saisine du Gouvernement portait principalement sur l'établissement d'un bilan de 25 années de cogestion, le CES estimait que l'approche la plus efficace consistait à confier l'établissement d'une ébauche d'un tel bilan à deux de ses membres, afin d'éviter la procédure plus longue et plus lourde de la constitution d'un Groupe de travail avec désignation d'un Président et deux Rapporteurs. Compte tenu de ce qui précède, le programme de travail du CES dans ce dossier a été le suivant:
- établissement d'une ébauche de bilan de la loi du 6 mai 1974 précitée par deux Rapporteurs, en collaboration avec un expert technique (voir annexe);
- présentation et discussion dudit document par l'Assemblée plénière du CES en date du 5 janvier 1999;
- communication du texte au Gouvernement, accompagné de la présente lettre, approuvée lors de l'Assemblée plénière du 15 juillet 1999, qui résume les principales questions de fond et de détail soulevées tant dans le bilan que lors des discussions de l'Assemblée plénière et qui se trouvent résumées ci-après.

- De prime abord, nous voudrions souligner que le bilan que tirent les partenaires sociaux au bout de 25 ans d'expérience avec la loi de 1974 est un bilan globalement positif. Depuis l'avis du CES du 11 juillet 1972 sur la cogestion institutionnelle des travailleurs et les comités mixtes d'entreprise, qui avait donné lieu à des prises de position séparées du côté patronal et du côté salarial sur le volet de la cogestion organique, la mise en oeuvre pragmatique de la loi a conduit à une acceptation quasi générale par le monde socio-économique luxembourgeois, nonobstant certaines vues divergentes entre le monde patronal et salarial.
- Aussi plusieurs questions de fond ont-elles été soulevées dans le document établi par les deux Rapporteurs et dans la discussion au sein de l'Assemblée plénière et constituent des pistes de réflexion. Ces questions concernent plus particulièrement:
- l'évolution de la notion d'entreprise et son interaction entre le droit des sociétés et le droit du travail;
- la cogestion organique auprès d'une société de gestion de participations internationales;
- l'incidence du projet de société européenne sur la cogestion et de la législation européenne sur l'information et la consultation des représentants des salariés dans les entreprises de dimension communautaire;
- les implications éventuelles des discussions autour du concept de " corporate governance " et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;
- l'élargissement éventuel de la cogestion au niveau du conseil d'administration à d'autres formes juridiques que les sociétés anonymes et la situation des sociétés et entreprises publiques à cet égard;
- l'exclusion, à l'heure actuelle, des entreprises, institutions et services du milieu associatif et caritatif opérant dans un secteur qui est souvent désigné comme celui de l'économie sociale, ainsi que l'exclusion des entreprises du secteur public du champ d'application de la législation sur les comités mixtes.
- Ces pistes, ainsi que d'autres sujets plus fondamentaux résultant de la globalisation de l'économie, n'ont toutefois pas été développés au stade actuel, ceci ayant dépassé le cadre du bilan que le CES s'est proposé, avec votre accord, de dresser en l'espèce.
- Pour ce qui est maintenant des problèmes d'application pratiques de la loi ainsi que de certaines modalités des opérations électorales, le CES propose aux organisations patronales et syndicales une refonte de l'accord de 1977 au sujet de l'application de la loi du 6 mai 1974 qui pourrait être l'occasion pour les

partenaires sociaux de les aborder en commun. Ces discussions pourraient, par exemple, englober la recherche d'une interprétation commune des articles 7 à 9 de la loi de 1974, à savoir les pouvoirs de décision, de consultation et d'information du comité mixte d'entreprise ou la problématique des délais de convocation du comité mixte.

- Si un accord afférent pouvait être trouvé, ce dernier pourrait nécessiter des modifications d'ordre législatif et/ou réglementaire.
- Signalons enfin que les deux Rapporteurs du CES en charge d'établir l'ébauche d'un bilan sur la cogestion ont dû constater qu'il était difficile d'établir une analyse quantitative de la cogestion au Luxembourg, faute de base de données fiables et adéquates à cet égard.

X X X

La présente lettre a été arrêtée par le CES lors de son Assemblée plénière du 15 juillet 1999.

Résultat du vote:

Membres présents: 26
ont voté pour: 24
ont voté contre: --
Abstentions: 2

Veillez agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de notre très haute considération.

Le Secrétaire Général	Le Président
Jean Moulin	Robert Weber

- Amendement
- Annexe: Ebauche d'un bilan sur la Cogestion au Luxembourg

Amendement proposé par M. Robert WEBER, membre effectif

Ajouter in fine de la lettre, le texte suivant:

- En conclusion et plus fondamentalement, il faut rappeler que les vues des partenaires sociaux divergent toujours en ce qui concerne une démarche future de la concrétisation de la cogestion dans les entreprises.
- Si l'élaboration de notre ébauche de bilan a pris une tournure plutôt positive, il ne faut cependant pas perdre de vue que le **côté salarial** revendique toujours une continuation et un développement concrets de l'idée de la cogestion.

En effet, la loi du 6 mai 1974 ne constitue qu'une première étape pour arriver à une véritable cogestion des travailleurs au niveau des entreprises, celle-ci ne représentant pas une cogestion proprement dite, mais plutôt une phase importante d'information et de consultation des travailleurs. Une discussion plus large sur la cogestion des travailleurs au niveau des entreprises serait, selon le salariat, d'une importance indéniable, afin d'arriver à un plus grand intéressement des travailleurs au niveau de l'entreprise.

- Le **côté patronal**, quant à lui, évalué, d'une façon plus large, le bilan positif de la loi sur la cogestion et il ne voit pas le besoin d'ancrer d'autres concepts par voie législative. Le côté patronal préfère que ceux-ci soient concrétisés plutôt par la voie conventionnelle.

X X X

Résultat du vote:

Membres présents: 26
 ont voté pour: 2
 ont voté contre: 16
 Abstentions: 8

L'amendement en question est ainsi rejeté.

Le Secrétaire Général	Le Président
Jean Moulin	Robert Weber

**EBAUCHE D'UN BILAN DE LA LOI DE 1974 SUR LA
 REPRESENTATION DES SALAIRES DANS LES CONSEILS
 D'ADMINISTRATION ET LA CREATION DE COMITES
 D'ENTREPRISES**

Sommaire thématique

[I INTRODUCTION](#)

II COGESTION AU NIVEAU DES ORGANES DE LA SOCIETE: LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES SOCIETES ANONYMES

1 CHAMP D'APPLICATION

11 Condition de forme

12 Conditions de fond

13 Particularité: régime conventionnel

2 REGIME DE LA COGESTION ORGANIQUE OU INSTITUTIONNELLE

21 Cogestion au niveau d'un organe de la société

22 Proportion des administrateurs cogestionnaires

23 Répartition des administrateurs cogestionnaires entre les différentes catégories de salariés

3 STATUT DES ADMINISTRATEURS COGESTIONNAIRES

31 Nomination / révocation

32 Responsabilité

4 DROITS ET OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS COGESTIONNAIRES

41 Droits

42 Obligations

43 Protection

5 CONCLUSION

III COGESTION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE: LE COMITE MIXTE D'ENTREPRISE

1 CHAMP D'APPLICATION

11 Condition de forme

12 Condition de fond

2 REGIME DE LA COGESTION AU NIVEAU DU COMITE MIXTE D'ENTREPRISE

21 De la compétence de décision

22 La consultation et l'information du comité mixte d'entreprise

23 La formation des membres du comité mixte

3 STATUT DES MEMBRES DU COMITE MIXTE

4 DROITS ET OBLIGATIONS

5 CONCLUSION

IV CONCLUSION GENERALE

Bibliographie

I INTRODUCTION

- Le Grand-Duché de Luxembourg, pays à tradition sociale et réputé pour sa paix sociale, connaît différentes structures représentatives des salariés.

A ce sujet, il y a lieu de citer:

. les délégués du personnel: loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée,

. le comité mixte d'entreprise: loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, telle que modifiée,

. la représentation des salariés dans les conseils d'administration: loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, telle que modifiée,

. le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation des travailleurs: directive 94/95 CE du 22 septembre 1994 non encore transposée en droit luxembourgeois.

- Le périmètre du bilan sous étude se limitera à la seule cogestion, ce qui présuppose une définition tant soit peu précise de cette notion somme toute assez floue.

- En effet, donner une définition claire et précise du concept de cogestion relève de la quadrature du cercle. Le Conseil Economique et Social s'est d'ailleurs déjà heurté à ce problème lors de la rédaction de son avis du 11 juillet 1972 sur "La cogestion institutionnelle des travailleurs et les comités mixtes d'entreprise". L'imbroglio sémantique auquel on a à faire face recouvre des notions aussi variées et parfois vagues comme participation, concertation, contrôle, démocratie économique, cosurveillance, codécision, ...

- Dans un esprit pragmatique, le groupe de travail est convenu d'éliminer du périmètre du présent bilan les délégations du personnel et les comités d'entreprise européens, organes

d'information et de consultation, et de se limiter à la représentation des salariés dans les conseils d'administration, ainsi qu'au comité mixte d'entreprise.

La cogestion signifie donc que les représentants des salariés disposent d'un pouvoir de participation au processus décisionnel à l'intérieur d'une entreprise sans en être nécessairement actionnaires ou bailleurs de fonds.

- Le périmètre étant ainsi circonscrit, l'objet du bilan consistera à indiquer les problèmes, les satisfactions, les points positifs et négatifs résultant de la loi du 6 mai 1974, ainsi qu'à indiquer certaines pistes de réflexion sans avoir la prétention de faire une oeuvre "de lege ferenda".

Notre propos sera axé autour de deux parties:

. La gestion au niveau des organes de la société: la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, qualifiée encore de cogestion organique ou institutionnelle.

. La gestion au niveau de l'entreprise: le comité mixte d'entreprise.

II Cogestion au niveau des organes de la société: la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

- Le Luxembourg a joué un rôle de précurseur dans le domaine de la cogestion organique ou institutionnelle.

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'Allemagne quant à elle connaît la "Mitbestimmung", mais au niveau d'un organe de nature différente de celle du conseil d'administration, à savoir le conseil de surveillance ("Aufsichtsrat"), qui est un organe de contrôle et non de gestion.

Il s'agit donc de bien distinguer les deux types d'organisation. Dans le système allemand, c'est la "Hauptversammlung" qui nomme l' "Aufsichtsrat" qui de son côté désigne le "Vorstand".

Cette structure est qualifiée de dualiste ou bicéphale, parce que l'administration de la société est répartie entre deux organes bien distincts, la loi précisant encore qu'un membre du conseil de surveillance ne peut pas être membre en même temps du directoire.

C'est le "Vorstand" qui assure la représentation légale de la société qu'il représente judiciairement et extrajudiciairement et qui doit gérer la société sous sa propre responsabilité. Ainsi l' "Aufsichtsrat" n'a pas prééminence sur le "Vorstand", la gestion de la société incombant naturellement et fondamentalement à ce dernier.

La première partie est divisée en cinq chapitres:

Champ d'application
Régime de la cogestion organique ou institutionnelle
Statut des administrateurs cogestionnaires
Droits et obligations des administrateurs cogestionnaires
Conclusion.

1 Champ d'application

La cogestion au niveau du conseil d'administration trouve application, lorsque deux conditions sont réunies.

11 Condition de forme

L'entreprise doit être organisée sous la forme de la société anonyme de droit luxembourgeois. Il s'ensuit que les sociétés de personnes sont d'office exclues, ce qui peut se justifier par le principe de la responsabilité indéfinie et solidaire des associés qui répondent des dettes de la société avec tout leur patrimoine personnel. Risquant ainsi la faillite personnelle, ils voudront par conséquent garder une maîtrise totale au niveau des décisions ayant une incidence économique-financière de la société.

L'exclusion des sociétés à responsabilité limitée a été motivée en 1974 par l'insuffisance de l'organisation structurelle interne, mais surtout par le fait que ce type de forme juridique est peu usité par des entreprises d'une certaine importance.

12 Conditions de fond

- **Critère numérique ou critère quantitatif**

Il faut que la société anonyme occupe habituellement mille salariés au moins au cours des trois dernières années. Le terme "habituellement" a été défini par le Conseil d'Etat comme visant "le personnel qu'une entreprise occupe usuellement pendant les périodes de l'année au cours desquelles elle exerce son activité normale". (Avis du 22 janvier 1974)

Quid du fait, pour une société anonyme occupant 1.000 salariés ou plus, de se morceler en des personnes morales juridiquement distinctes dont aucune n'atteint plus l'effectif de 1.000 salariés déclenchant la cogestion organique? Un arrêt du Conseil d'Etat (16.12.1996 – no 9409 du rôle – Ceodeux LPG Valves Technology S.A. et consorts) a confirmé une décision du directeur adjoint de l'Inspection du travail et des mines relative au seuil numérique prévoyant l'institution d'un comité mixte d'entreprise et qui avait conclu que

- plusieurs sociétés juridiquement distinctes peuvent, ..., constituer une seule entreprise, si elles relèvent d'une direction unique et coordonnée et ne forment pas en réalité des établissements distincts et indépendants ".

Et le Conseil d'Etat d'ajouter dans son arrêt précité :

- considérant que même si les six sociétés requérantes sont des unités juridiques distinctes constituées sous forme de sociétés anonymes ayant des activités différentes, ces sociétés sont établies sur le même site géographique , ont le même actionariat et sont administrées par des conseils d'administration dont la présidence est assurée par le même actionnaire;

que pour le surplus, la gestion du personnel des six sociétés est confiée à la même personne ;

qu'il se dégage de l'ensemble de ces éléments que les six sociétés requérantes constituent une seule entreprise au sens de la loi du 6 mai 1974 ".

Par analogie, ce raisonnement qui privilégie l'approche économique au détriment de l'approche juridique peut trouver application ici.

Il convient toutefois de noter que souvent les réorganisations de sociétés ont pour finalité non pas d'éluider des dispositions de droit social, mais des considérations d'optimisation fiscale ou organisationnelle.

- **Critère de l'influence étatique ou critère qualitatif**

Toute entreprise ayant la forme d'une société anonyme établie sur le territoire du Grand-Duché et bénéficiant d'une participation financière d'au moins vingt-cinq pour cent ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale tombe sous le régime de la cogestion organique.

Ces entreprises sont désignées par voie d'arrêté grand-ducal.

A l'heure actuelle, ce sont: CEGEDEL, LUXAIR, CLT UFA et SES

(arrêté grand-ducal du 11 août 1974 , complété le 8 avril 1989)

13 Particularité: régime conventionnel

La pratique a montré que la cogestion organique a connu un essor même en dehors du cadre légal que nous venons d'exposer. Ainsi, les conseils d'administration de ProfilARBED, d'ARES et de Laminoir de Dudelange, par exemple, sont cogérés sur base d'une convention entre parties.

Le régime conventionnel au niveau de la sidérurgie luxembourgeoise résulte de la filialisation des activités sidérurgiques d'ARBED S.A. au Luxembourg se traduisant dans la création de "business units" érigées sous forme de sociétés anonymes. Le personnel garde comme employeur ARBED S.A. et est mis à disposition des "business units" par cette dernière.

Suite à un accord négocié avec les syndicats, il a été retenu que les sociétés ProfilARBED, ARES et Laminoir de Dudelange, sociétés sans personnel propre, seraient néanmoins soumises à la cogestion organique. Les administrateurs cogestionnaires sont élus par l'assemblée générale des sociétés concernées sur proposition des syndicats signataires de la convention et ne doivent pas appartenir au personnel ou à un organe d'une entreprise concurrente de la société cogérée. Ils jouissent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres membres du conseil d'administration.

2 Régime de la cogestion organique ou institutionnelle

21 Cogestion au niveau d'un organe de la société

- **Organisation de la société**

La société anonyme de droit luxembourgeois relève du régime moniste dans lequel la fonction d'administration est exercée par un seul organe, à savoir le conseil d'administration. Le système dualiste, en vigueur notamment en Allemagne et dont nous avons parlé plus haut, opère une distinction très précise entre la fonction de gestion qui est assurée par le directoire ("Vorstand") et la fonction de contrôle qui relève du conseil de surveillance ("Aufsichtsrat").

Si, en théorie, le conseil d'administration en régime moniste a compétence pour accomplir lui-même l'intégralité de l'administration, on constate néanmoins dans la pratique un glissement très net des pouvoirs vers les délégués à la gestion journalière, le conseil d'administration devenant en réalité de plus en plus un organe de contrôle.

La loi ne précisant pas ce qu'il fallait entendre par gestion journalière, il appartenait à la jurisprudence et à la doctrine d'y suppléer. Ainsi la jurisprudence luxembourgeoise précise que la gestion journalière consiste dans l'accomplissement des actes qui ne sont que l'exécution quotidienne de la ligne de conduite tracée par le conseil d'administration. (Cour d'appel 18.3.1993).

La doctrine et la jurisprudence belges (Resteau – traité des sociétés anonymes ; Cour de Cassation 17.9.1968) ont également circonscrit cette notion. Ainsi l'arrêt précité de la Cour de Cassation a-t-il défini la gestion journalière comme étant

- le pouvoir d'accomplir des actes d'administration ne dépassant pas les besoins de la vie quotidienne de la société ou qui, en résultant de leur peu d'importance ou de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même. Il en résulte que les décisions du délégué à la gestion journalière doivent être la suite et la conséquence de décisions prises antérieurement par le conseil d'administration. En d'autres termes toute initiative véritable lui est refusée. "
- **atégories d'administrateurs**

Il est à signaler qu'au sein du conseil d'administration, trois catégories d'administrateurs peuvent coexister, à savoir les administrateurs représentant le capital, les administrateurs représentant le personnel, ainsi que les administrateurs représentant l'Etat luxembourgeois, ces derniers étant soumis à des règles particulières dont notamment l'absence de responsabilité (loi du 25 juillet 1990 concernant le statut des administrateurs représentant l'Etat ou une personne morale de droit public dans une société anonyme).

- **Administrateur cogestionnaire**

La question d'un éventuel conflit d'intérêts de l'administrateur cogestionnaire a souvent été évoquée. En sa qualité de représentant des salariés, l'administrateur cogestionnaire peut-il adopter une position suffisamment objective au sein du conseil d'administration?

La pratique luxembourgeoise a montré que, dans une très grande majorité des cas sinon toujours, l'intérêt bien compris de la société a prévalu, l'administrateur cogestionnaire s'étant forgé une mentalité de participation responsable par opposition à une mentalité de revendication pure et simple.

C'est cette participation qui a été voulue par le législateur.

22 Proportion des administrateurs cogestionnaires

Signalons d'abord que conformément à l'article 23 de la loi du 6 mai 1974 et par dérogation aux dispositions de l'article 51, alinéa premier de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les administrateurs des sociétés tombant sous le régime de la cogestion organique doivent être au nombre de neuf au moins, le nombre minimal pour les autres sociétés étant de trois.

Le Luxembourg connaît une cogestion minoritaire et plus précisément une cogestion tertiaire, puisque les représentants des salariés ont droit à un tiers des sièges du conseil d'administration. Une légère modulation est à signaler lorsqu'on se trouve en présence d'une société sous influence étatique: le nombre de mandats revenant aux représentants des salariés oscille ici entre un minimum (3 administrateurs) et un maximum (un tiers des administrateurs de la société); entre ces deux extrêmes, il dépend de l'importance du personnel occupé.

Bien que tertiaire, la cogestion pourrait aboutir, par la conclusion d'alliances entre administrateurs cogestionnaires et d'autres administrateurs représentant par exemple des actionnaires minoritaires, à majoriser ou à tout le moins à bloquer les prises de décision par les administrateurs représentant le ou les actionnaires majoritaires.

23 Répartition des administrateurs gestionnaires entre les différentes catégories de salariés

La distinction entre ouvriers et employés reste la "summa divisio" en droit social luxembourgeois, même si les deux statuts ont tendance aujourd'hui à se rapprocher, ce qui se traduit dans la pratique par l'existence du "single roll" auprès de certaines entreprises luxembourgeoises. La répartition des administrateurs entre ouvriers et employés se fait au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Il est intéressant de noter dans ce contexte que depuis un certain nombre d'années déjà, une troisième catégorie de salariés, à savoir celle des cadres et cadres supérieurs, est en train de s'affirmer, bien que cette catégorie connaisse encore des contours assez flous. La loi luxembourgeoise de 1974 fait totalement abstraction de la spécificité des cadres qui sont assimilés aux employés, ceci à l'opposé du "Mitbestimmungsgesetz" allemand qui leur garantit une représentation propre au sein du conseil.

Introduire les cadres ou plus précisément les cadres supérieurs dans le jeu de la cogestion nécessiterait néanmoins au préalable une définition claire et précise de cette catégorie de salariés qui fait défaut à l'heure actuelle.

Signalons qu'en Allemagne, le "Bundesarbeitsgericht" a précisé que pour que la qualification de "leitender Angestellter" puisse trouver application, trois conditions cumulatives doivent être réunies:

- l'existence d'une relation d'adversaires ("Gegnerbezug" ou "Interessenpolarität") entre le cadre supérieur et le reste des salariés;
- l'exercice par le cadre supérieur d'une influence déterminante sur la conduite économique, technique, commerciale, organisatrice, personnelle ou scientifique de l'entreprise, c.à-d. l'exercice de tâches (partielles) d'entrepreneur;
- la disposition d'une liberté de décision personnelle considérable.

En plus, en vertu de la théorie de la double barrière, le cadre supérieur doit d'après le "Betriebsverfassungsgesetz" être habilité à embaucher ou licencier, de sa propre autorité, des salariés, avoir les pleins pouvoirs ou une procuration et assurer, pour l'essentiel, des tâches qui lui sont confiées régulièrement en raison de leur importance pour la continuité et le développement de l'entreprise, en considération d'une expérience et d'un savoir particuliers.

Au Luxembourg, certaines entreprises, conscientes de cette situation, laissent participer un représentant des cadres supérieurs aux réunions du conseil d'administration avec le statut d'observateur.

3 Statut des administrateurs cogestionnaires

31 Nomination / révocation

Tandis que les administrateurs représentant le capital sont élus par l'assemblée générale des actionnaires dont ils sont les mandataires, les représentants des salariés sont en principe, d'une manière ou d'une autre, choisis par les travailleurs.

Il faut d'abord noter qu'au Luxembourg, les administrateurs cogestionnaires sont élus par un collège électoral, à savoir les délégations du personnel et non pas par tous les salariés, système qui a fait ses preuves.

D'autre part, un salarié ne peut être élu administrateur cogestionnaire que s'il a un contrat de travail antérieur de deux années au moins à sa désignation et qui correspond à un emploi effectif. Le droit commun luxembourgeois impose donc le cumul de la qualité de salarié avec celle d'administrateur représentant le personnel.

Bien que le Luxembourg ne connaisse qu'une seule loi sur la cogestion, celle-ci prévoit un régime spécial pour le secteur de la sidérurgie.

En effet, trois des administrateurs représentant le personnel des entreprises relevant de ce secteur sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national après consultation des parties signataires du ou des contrats collectifs applicables à l'entreprise. Autre différence de taille: ces représentants peuvent être extérieurs à l'entreprise, c'est-à-dire ne pas faire partie du personnel de la société au conseil d'administration de laquelle ils siègent en tant que représentants des travailleurs.

En tout cas, cette spécificité syndicale semble être bien vécue par les entreprises du secteur sidérurgique fort d'une longue tradition sociale et dans lesquelles les partenaires sociaux, suite aux lourds efforts de restructuration des dernières décennies, ont appris à travailler en commun.

Le mandat de l'administrateur cogestionnaire prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et, le cas échéant, de cessation de la relation de travail. Il prend fin en outre par la révocation issue de ceux dont il tient le mandat, comme les délégués du personnel ou l'organisation syndicale.

32 Responsabilité

Les administrateurs cogestionnaires sont soumis au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs.

Ceci les distingue des administrateurs représentant l'Etat ou une personne morale de droit public, où c'est cette dernière qui assume les responsabilités qui incombent aux personnes désignées à sa demande en leur qualité d'administrateurs, sauf son recours contre elles en cas de faute personnelle grave.

4 Droits et obligations des administrateurs cogestionnaires

41 Droits

On peut retenir comme principe qu'une fois nommés, les représentants du personnel deviennent membres à part entière du conseil d'administration, même au regard du droit des sociétés. Ils ont donc les mêmes droits et les mêmes devoirs que les représentants du capital.

Une disposition spécifique de la loi de 1974 mérite d'être soulignée, à savoir l'article 33. Cet article, qui modifie le droit des sociétés anonymes en tant que tel et qui s'applique aux seules sociétés anonymes soumises à la cogestion organique, prévoit que "des administrateurs constituant au moins le tiers des membres du conseil d'administration peuvent, en indiquant l'ordre du jour de la séance, convoquer le conseil, si celui-ci ne s'est pas réuni depuis plus de trois mois". Notons que ce "tiers" peut aussi bien se composer exclusivement d'administrateurs du capital ou d'administrateurs du personnel ou alors d'administrateurs des deux catégories. Il n'en est pas moins vrai que le critère du "tiers" n'est pas complètement innocent vu le principe de la cogestion tertiaire.

A part ce droit de convocation spécial, l'alinéa 2 de l'article 33 précité prévoit également un droit d'inscription à l'ordre du jour. Il y est dit:

- Le président du conseil d'administration est tenu de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers des membres du conseil au plus tard dans les trois jours après que les convocations leur sont parvenues. "

42 Obligations

Les administrateurs représentant le personnel ont les mêmes obligations que les autres administrateurs. Contrairement aux dispositions relatives au comité mixte d'entreprise, la loi de 1974 ne prévoit pas expressément une obligation au secret pour les administrateurs cogestionnaires. La loi de 1915 sur les sociétés commerciales est d'ailleurs également muette à ce sujet.

Néanmoins, il est communément admis que l'obligation de secret ou de discrétion ne constituant qu'un aspect particulier de la responsabilité civile, pèse sur tout administrateur. Mais la responsabilité se limite au plan civil, une sanction pénale n'étant pas possible en vertu de l'adage "nulla poena sine lege".

L'obligation de secret peut être plus difficile à respecter pour les représentants des salariés qui peuvent être exposés, le cas échéant, aux pressions de leurs électeurs, à savoir les délégués du personnel, voire des salariés eux-mêmes.

A côté de la responsabilité de droit commun résultant des articles 1382 et suivants du Code civil, tous les administrateurs sont soumis à la responsabilité pour faute de gestion et à la responsabilité pour violation de la loi ou des statuts, cette dernière étant particulièrement lourde s'agissant d'une responsabilit>

Transfer interrupted!

43">43 Protection

Les administrateurs cogestionnaires qui doivent en même temps être salariés de l'entreprise (ce qui constitue le droit commun au Luxembourg à l'exception de la spécificité concernant la sidérurgie, où ils ne sont pas nécessairement des salariés de l'entreprise) bénéficient sur base de la loi de 1974 d'une protection spéciale contre le licenciement. Cette protection leur confère toute l'indépendance voulue pour exercer leur mandat et empêche l'employeur, n'ayant pas le droit de révoquer un représentant du personnel, de recourir au licenciement pour arriver indirectement au même résultat.

Il est intéressant de noter que le régime de protection des administrateurs cogestionnaires (autorisation de licenciement de la juridiction compétente) est moins protecteur que celui des membres du comité mixte d'entreprise (assentiment du comité mixte, sinon autorisation par la juridiction compétente) et surtout celui des délégués du personnel, la loi de 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée prévoyant la nullité du licenciement notifié par l'employeur. Signalons toutefois que, si l'administrateur cogestionnaire est en même temps délégué du personnel, c'est le régime de protection le plus favorable qui lui est applicable.

5 Conclusion

En relisant l'avis du Conseil Economique et Social du 11 juillet 1972 sur la cogestion institutionnelle des travailleurs et les comités mixtes d'entreprise qui avait donné lieu à des prises de position séparées du côté patronal et du côté salarial sur le volet de la cogestion organique, on pourrait être tenté de dire qu'un quart de siècle plus tard, les mentalités ont évolué, la loi du 6 mai 1974 semblant à priori être passée dans les moeurs luxembourgeoises.

Ce constat résulte à notre avis d'un double phénomène.

Il convient tout d'abord de noter que notamment les syndicats les plus représentatifs sur le plan national, sans négliger leur rôle de revendication, tiennent généralement compte

également de facteurs macro-économiques et sont prêts à analyser un problème spécifique dans un contexte plus global.

Ensuite, et le premier phénomène s'inscrit parfaitement dans cette tendance, la "culture de coopération" au Luxembourg s'est fortement développée ces dernières décennies. Nous pensons plus particulièrement au modèle luxembourgeois qui a pris son envol avec l'institution du Comité de Coordination Tripartite, de la tripartite sidérurgie et qui tente, par un dialogue entre le Gouvernement, les syndicats et le patronat, à trouver un consensus sur les problèmes qui occupent la société luxembourgeoise. Il est d'ailleurs frappant de constater que, si on se remémore les positions très tranchées des groupes patronal et salarial du CES sur le volet organique de la cogestion, cette partie de la loi de 1974 n'a presque donné lieu à aucun contentieux. Il semble donc que les prévisions du Gouvernement exprimées dans l'exposé des motifs du projet de loi no 1689 ("Naturellement – et le Gouvernement s'en rend bien compte – la cogestion ne se réalisera pas d'un seul coup par la magie d'un texte, mais sera l'oeuvre d'une évolution progressive, à la fois de ses modalités et de son environnement") soient devenues réalité.

Il est évident que la mise en oeuvre au quotidien de la cogestion organique s'est faite de façon pragmatique, tout dogmatisme en la matière risquant de conduire à un échec.

L'équation meilleure information = meilleure compréhension = efficacité accrue s'est avérée juste. En effet, la cogestion, en donnant accès aux représentants des salariés à l'organe qui fixe la stratégie de l'entreprise et qui contrôle sa mise en oeuvre, a responsabilisé les salariés face aux contraintes économique-financières qui pèsent sur les sociétés. Elle a abouti à une implication accrue des salariés via leurs représentants au conseil d'administration dans la vie et la destinée de l'entreprise qui les occupe et son rôle pédagogique à cet égard n'est pas négligeable. La paix sociale, élément important pour une économie prospère, en est sortie renforcée et les anciens modèles de pensées prônant la lutte des classes ont pu être dépassés.

Il est vrai que la crainte initiale qui a présidé lors de l'introduction de la cogestion organique, à savoir celle de l'institutionnalisation au sein de l'organe dirigeant d'une entreprise d'intérêts divergents a été et reste partiellement justifiée. Ce n'est qu'au prix d'un effort continu des représentants des salariés (et de leurs mandants) tendant à privilégier l'approche coopérative par rapport à l'approche revendicative que la cogestion peut être utile aux deux parties (travail et capital), "conditio sine qua non" de sa réussite.

Ainsi, un représentant des salariés, en devenant administrateur à part entière du conseil d'administration de la société qui l'occupe, doit-il accepter toutes les obligations qui en découlent, par exemple au niveau de la confidentialité des informations dont il a à connaître. Sa présence avec voix délibérative lui permettant d'être associé au processus de décision suppose en contrepartie que lui-même et ses mandants soient conscients de tout ce que sa fonction implique et qu'il adhère à tous ses principes.

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.

Nous voudrions, avant de clôturer cette première partie, indiquer trois pistes de réflexion qui méritent d'être prises en considération à l'avenir.

Une première remarque a trait à la cogestion organique qui s'exerce au niveau du conseil d'administration d'une société de gestion de participations internationales. Dans une telle société, qui est la société faitière d'un groupe multinational, il se peut très bien que le personnel national, donc luxembourgeois, ne représente qu'une partie minoritaire du personnel du groupe, de telle sorte que les administrateurs cogestionnaires représentant le personnel travaillant au Luxembourg sont appelés à cogérer des sociétés non luxembourgeoises ce pourquoi il leur manque la représentativité requise, cette question méritant analyse.

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.

Une troisième remarque a trait au projet de société européenne ainsi qu'à la proposition de cinquième directive qui auront un impact, en cas d'adoption, sur notre modèle de cogestion.

Signalons que d'ores et déjà, l'article 44 de notre loi et dont le libellé résulte d'une proposition de la Chambre de Commerce et du Conseil d'Etat, prévoit que

- lorsque à la suite de l'introduction du type de société anonyme à directoire et conseil de surveillance 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. "

III Cogestion au niveau de l'entreprise: le Comité Mixte d'Entreprise

- Il y a lieu de reprendre la même subdivision en chapitres, comme pour la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.
- Champ d'application
- Régime de la cogestion au niveau du Comité Mixte d'Entreprise
- Statut
- Droits et obligations
- Conclusion
- Notons tout d'abord que les deux formes de cogestion dont sujet sont réglées par une seule loi, à savoir celle du 6 mai 1974.

1 Champ d'application

La cogestion au niveau du comité mixte trouve application, lorsque deux conditions sont réunies.

11 Condition de forme

La loi s'applique à toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé. En bonne logique, tous les autres secteurs de l'économie en sont exclus à l'exception du milieu hospitalier. En effet, dans le cadre d'une réponse à la question parlementaire no 74 du député Jean-Marie Halsdorf du 27 novembre 1997, le Ministre du Travail avait indiqué que:

- Il y a lieu de renvoyer l'honorable député à l'article 32 du projet de la loi (no 3937) portant sur
 - les droits et les devoirs des bénéficiaires des soins hospitaliers;
 - l'organisation des hôpitaux
 - la modification de la loi du 29 avril 1976 portant planification et organisation hospitalières.

Cet article prévoit précisément la mise en place, dans chaque hôpital, d'un comité mixte régi selon les dispositions de la loi du 6 mai 1974 ... "

Entretemps, ce projet est devenu la loi du 28 août 1998.

Restent cependant exclus à l'heure actuelle tout le milieu associatif et caritatif, les fiduciaires, les cabinets d'avocats et, bien entendu, tout le secteur public.

12 Condition de fond

Critère numérique

Les textes sur le comité mixte d'entreprise, contrairement à ceux sur la représentation des salariés dans les sociétés anonymes sur base du critère quantitatif, mais ressemblant à ceux concernant l'institution des délégations du personnel, prévoient une composition différente du comité mixte selon l'importance de l'entreprise en nombre de personnel occupé. D'ailleurs on retrouve bon nombre de dispositions similaires à celles régissant le fonctionnement et la mise en place des délégations du personnel.

Ainsi, le premier seuil à retenir est le seuil minimal qui conduit à l'institution d'un comité mixte dans une entreprise. Ce seuil est de 150 travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.

Selon la taille de l'entreprise la composition du comité mixte varie ainsi de la façon suivante :

- Dans les entreprises occupant habituellement moins de 500 salariés, le comité mixte compte 6 membres titulaires et 6 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement de 500 à 1.000 salariés, le comité mixte compte 8 membres titulaires et 8 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement de 1.001 à 1.500 salariés, le comité mixte compte 12 membres titulaires et 12 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement de 1.501 à 5.000 salariés, le comité mixte compte 14 membres titulaires et 14 membres suppléants et

- dans les entreprises occupant habituellement plus de 5.000 salariés, le comité mixte compte 16 membres titulaires et 16 membres suppléants.

De nouveau, la question se pose pour le cas d'une entreprise qui, pour une raison ou pour une autre, opte pour le morcellement et de ce fait ne tomberait pas ou plus sous le champ d'application de la loi. Dans le contexte de la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, nous avons invoqué l'arrêt du Conseil d'Etat, Comité du Contentieux (16.12.1996 – no 9409 du rôle – Ceodeux LPG Valves Technology S.A. et consorts) qui a confirmé une décision du directeur adjoint de l'Inspection du travail et des mines relative au seuil numérique prévoyant l'institution d'un comité mixte d'entreprise et qui avait conclu que

- plusieurs sociétés juridiquement distinctes peuvent, ..., constituer une seule entreprise, si elles relèvent d'une direction unique et coordonnée et ne forment pas en réalité des établissements distincts et indépendants "

tout en argumentant comme suit :

- considérant que même si les six sociétés requérantes sont des unités juridiques distinctes constituées sous forme de sociétés anonymes ayant des activités différentes, ces sociétés sont établies sur le même site géographique , ont le même actionariat et sont administrées par des conseils d'administration dont la présidence est assurée par le même actionnaire;

que pour le surplus, la gestion du personnel des six sociétés est confiée à la même personne ;

qu'il se dégage de l'ensemble de ces éléments que les six sociétés requérantes constituent une seule entreprise au sens de la loi du 6 mai 1974 ".

Cette approche économique du dossier par le Comité du Contentieux devrait donc logiquement trouver son application le cas échéant dans d'autres "entreprises" ne s'étant pas encore conformé à cette philosophie. Cette approche devrait également mener à

l'installation de délégations du personnel divisionnaires et centrales, si la logique de la décision était respectée.

2 Régime de la cogestion au niveau du Comité Mixte d'Entreprise

Contrairement aux conseils d'administrations qui connaissent une cogestion tertiaire, celle au sein du comité mixte est paritaire, son pouvoir de décision étant cependant limité par ailleurs. Aussi, la remarque formulée pour les administrateurs cogestionnaires au sein des conseils d'administration, s'impose également en ce qui concerne la répartition des membres salariés du comité mixte entre les différentes catégories de salariés.

21 De la compétence de décision

Un vrai pouvoir cogestionnaire ne se dégage que de l'application de l'article 7 de la loi du 6 mai 1974 qui confère au Comité Mixte d'Entreprise un droit de décision qui se limite aux situations suivantes:

- - l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail;

- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la prévention des maladies professionnelles;

- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauche, de promotion, de mutation et de licenciement des travailleurs;

- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs;

- l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;

- l'octroi de récompenses aux travailleurs, qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions. "

22 La consultation et l'information du comité mixte d'entreprise

Il s'en suit que le comité mixte d'entreprise a certaines compétences de décision liées directement au sort des salariés, sans que pour autant une vraie cogestion n'ait lieu dans le sens des gestions financière ou organisationnelle de l'entreprise. En ce qui concerne ces questions liées aux finances et à l'organisation, les compétences du comité mixte se limitent à la seule consultation et information.

23 La formation des membres du comité mixte

Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision ou de consultation ou d'information dans pratiquement toutes les questions qui concernent l'organisation et la gestion des entreprises. Il est un fait que nombre de sujets à aborder peuvent dépasser les connaissances des membres du comité, ceci surtout au vu de l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de fabrication ou de production. Il y a lieu de se demander, si une information et une formation préalables relatives aux sujets à discuter seraient à envisager.

3 Statut des membres du Comité Mixte

L'introduction, respectivement le renouvellement d'un comité mixte d'entreprise est directement lié aux élections des délégations du personnel. En effet, la loi, dans son article 3 prévoit que les membres du comité mixte sont désignés avant l'expiration du mois qui suit la fin des élections des délégations, les liens entre délégation et membres du comité mixte devenant ainsi plus qu'apparents.

Nomination et révocation

La désignation, respectivement l'élection des membres du comité mixte, tout au moins en ce qui concerne les représentants des salariés se fait selon les mêmes règles que celles régissant les conseils d'administration, la durée d'appartenance à l'entreprise ayant été ramenée à 1 année.

Tandis que l'employeur désigne ses représentants " suivant les modalités qui lui conviennent ", les représentants salariaux sont élus directement par les délégations du personnel respectives.

Le mandat du membre du comité mixte d'entreprise prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire, de perte du droit d'éligibilité et de cessation des relations de travail. Contrairement au représentant au sein du conseil d'administration, le membre du comité mixte peut se faire remplacer par un membre suppléant.

4 Droits et obligations

Contrairement au représentant au sein du conseil d'administration, où la loi est muette à ce sujet, la question ayant été réglée par la doctrine, le membre du comité mixte, ainsi

que le conseiller, le cas échéant, est tenu de garder le secret à l'égard d'informations confidentielles, cette obligation étant inscrite expressis verbis dans le corps de la loi. Néanmoins, les représentants des travailleurs sont tenus d'informer régulièrement les délégations du personnel sur les activités du comité mixte. Ces dispositions, à première vue sensiblement contradictoires en soi, peuvent donner lieu à confusion, respectivement même à litige.

Il existe, au niveau de la législation sur le comité mixte d'entreprise, une particularité qui est unique pour tous les textes régissant la cogestion ou encore simplement la représentation des travailleurs dans les entreprises :

Les groupes employeur et travailleur peuvent, chacun en ce qui le concerne, demander la participation de conseillers externes à l'entreprise, qui peuvent participer aux réunions du comité mixte d'entreprise avec voix consultative. Ces conseillers sont choisis ou désignés par les organisations d'employeurs ou par les organisations syndicales les plus représentatives sur la plan national. Tandis que les représentants des employeurs recourent plutôt rarement à cette faculté, il n'en est pas ainsi pour les représentants des salariés qui usent de cette possibilité pour se faire assister lors de discussions surtout techniques, voire juridiques et dans tous les cas où ils estiment devoir recourir à l'aide externe pour bien pouvoir gérer la situation respective. En général, ces conseillers sont les secrétaires syndicaux responsables du secteur dans lequel l'entreprise agit.

Cette disposition, longtemps et assez souvent disputée par les employeurs, a fait cependant ses preuves, dans la mesure où les débats lors des réunions du comité mixte d'entreprise ainsi que les décisions à prendre ont souvent pu être influencés positivement et objectivement. Une question qui n'est pas précisément réglée actuellement et à laquelle il faudra trouver une réponse est celle de la prise en charge des frais, surtout en ce qui concerne les experts externes. En effet, la loi reste muette à ce sujet.

Comme en matière de conventions collectives, il existe une procédure de conciliation respectivement d'arbitrage suivant les dispositions de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 devant l'Office National de Conciliation en cas de désaccord sur les décisions à prendre.

S'il est vrai que le contentieux en matière de comité mixte est peu important, il n'en est pas moins vrai que bon nombre de litiges sont réglés, soit directement par l'intermédiaire des conseillers, soit par l'Office National de Conciliation. Dans le présent cas, absence de contentieux ne signifie donc pas nécessairement absence de litiges, beaucoup de ceux-ci se situant essentiellement au niveau de l'interprétation des articles 7, 8 et 9 de la loi, à savoir les pouvoirs de décision, de consultation et d'information.

Ces interprétations sont soumises à la décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines dont la juridiction a été qualifiée " d'autre juridiction administrative " dont le régime est expressément prévu à la section II (articles 5 et 6) de la loi du 7 novembre 1996 qui a institué un double degré de juridiction administrative. Les recours dirigés

contre les décisions du dit directeur sont partant à porter devant la Cour administrative (CA 9-6-1998 ; 10241 C, Ourth).

Citons pour mémoire quelques litiges apparus devant ces juridictions administratives.

Par ordre chronologique:

Date Parties No du rôle Matière

22.12.1992 Usine de Wecker c/ ITM C.C.8556 Information et consultation

16.12.1996 Ceodeux c/ ITM C.C.9409 Notions d'entreprise

14.07.1997 Paul Ourth c/ ITM T.A.9425 Délai de convocation

09.06.1998 Mêmes parties C.A.10214C Délai de convocation

(C.C. = Comité du Contentieux; T.A. = Tribunal Administratif; C.A. = Cour Administrative).

5 Conclusion

Les conclusions de la première partie et ayant trait à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes valent intégralement pour cette deuxième partie. Si tout un chacun n'est pas nécessairement d'accord sur le champ d'application de la compétence de décision et que d'aucuns voudraient voir étendre son champ d'application à d'autres compétences, telles les gestions financière et organisationnelle des entreprises, les dispositions de la loi afférente ont largement fait leur preuve et ont manifestement contribué à une meilleure compréhension dans l'entreprise et à la sauvegarde de la paix sociale.

IV Conclusion Générale

Sans préjudice de tous les éléments positifs qui ont pu être détectés lors de cette analyse sommaire, nous voudrions néanmoins attirer l'attention sur les changements fondamentaux qui se sont opérés et qui vont encore s'opérer dans la vie économique,

- notamment par la création de sociétés ou groupes de sociétés de plus en plus morcelées en autant d'entités juridiques;
- par le recours toujours plus important à d'autres formes de sociétés, sous forme de coopératives, d'associations sans but lucratif et autres;
- par l'introduction accélérée des nouvelles technologies de pointe et de nouveaux procédés de fabrication;

- par une prise de conscience accrue en ce qui concerne le développement durable et de tout ce qui s’y rapporte;
- par la non cohérence de la matière au niveau européen;
- par la prise en compte des sociétés multinationales;
- par une réforme du droit des sociétés et du statut conseil de surveillance / conseil d'administration;
- et, last but not least, par la globalisation et la mondialisation de l’économie.

Avant de prendre une quelconque initiative sur le plan législatif, on pourrait analyser l’utilité d’une refonte de l’accord entre les organisations patronales et syndicales nationales au sujet de l’application de diverses dispositions de la loi du 6 mai 1974. Cet accord conclu en 1977 après discussions entre les représentants du patronat et du salariat en présence de la direction de l’inspection du Travail et des Mines a arrêté que l’interprétation donnée d’un commun accord sur un certain nombre de points est à considérer comme une recommandation à suivre en cas de litige. Il est précisé que les solutions retenues ne sauraient cependant prévaloir contre une interprétation différente rendue dans un cas particulier par les instances juridictionnelles instituées par la loi. C’est peut être cette approche de ‘‘ soft law ‘‘ qui a permis de n’avoir qu’un contentieux très limité en la matière.

Bibliographie

Projet de loi no 1689 et avis afférents

- CES: La cogestion institutionnelle des travailleurs et les comités mixtes d'entreprise
 COB: La communication financière des sociétés cotées vis-à-vis des salariés
 J. Delvaux: Généralités sur le droit des sociétés
 A. Elvinger: Les groupements dans la vie du travail
 M. Feyereisen: Droit du travail
 H. Goedert: La représentation des salariés dans les organes des sociétés en droit luxembourgeois et en droit ouest allemand
 H. Laga: Le rôle, la composition et le fonctionnement du conseil d'administration selon le rapport Cardon
 R. Schintgen: Droit du travail