



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



28/08/2014

RAP/Cha/LUX/17(2014)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

17<sup>e</sup> Rapport national sur la mise en oeuvre  
de la Charte sociale européenne de 1961

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DU  
LUXEMBOURG**

(Articles 2, 4, 5 et 6)

pour la période 01/01/2009 – 31/12/2012)

---

Rapport enregistré par le Secrétariat le 28 août 2014

**CYCLE XX-3 (2014)**



## ARTICLE 2

### DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

#### Article 2 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent."*

Aucune modification n'est à signaler.

Quant à la demande par le comité européen des droits sociaux d'exemples de conventions collectives qui ont étendu la période de référence jusqu'à douze mois, il y a lieu de préciser que seulement un nombre limité de conventions collectives prévoient effectivement des dérogations au droit commun.

Parmi les conventions collectives qui prévoient des périodes de référence qui dépassent 1 mois, la plupart prévoient des périodes de références variant entre 3 et 6 mois.

L'auteur du présent rapport n'en a trouvé que deux, à savoir celle du « secteur d'aides et de soins et du secteur social (SAS) » et celle du « secteur de l'Entente des hôpitaux (EHL) » qui prévoient une période de référence 12 mois.

Pour le détail des dispositions convenues, il est renvoyé aux articles 5 et 6 de la convention collective du « secteur de l'Entente des hôpitaux (EHL) » qui est annexée à la présente à titre d'exemple.

#### Article 2 § 2

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à prévoir des jours fériés payés;"*

Aucune modification n'est à signaler.

Quant aux informations sur la rémunération majorée versée aux salariés pour le travail effectué un jour férié, le code du travail dispose en son article L.232-7 que lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés légaux, le salarié a droit, en dehors de son salaire, à une majoration de 100 pour cent des heures de travail effectivement prestées.

Si un des jours fériés tombe un dimanche, le salarié occupé ce jour a droit à une majoration de 170 pour cent des heures de travail effectivement prestées.

### Article 2 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum."*

Aucune modification n'est à signaler.

Quant aux règles relatives au congé annuel payé, le code du travail prévoit que tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation. Les jours de congé payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire (art. L. 233-1).

L'année de congé est l'année de calendrier (art. L. 233-3).

La durée du congé est d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de salarié handicapé conformément au livre V, titre VI relatif à l'emploi de personnes handicapées. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Le personnel ouvrier et les salariés techniques des mines et minières ont droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an (art. L. 233-4).

Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq jours ouvrables, le jour de repos n'est pas mis en compte pour le congé de récréation.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq et demi ou six jours ouvrables, la semaine de congé doit dans tous les cas être mise en compte à raison de cinq jours ouvrables (art. L. 233-5).

Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus (art. L. 233-8).

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours (art. L. 233-9).

Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Dans tous les cas, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations du personnel, s'il en existe. Elle doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Si, en cas de congé collectif, le salarié n'a pas droit au congé en vertu des dispositions de l'article L. 233-4, alinéa 1, ou si la durée du congé auquel il a droit est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal (art. L. 233-10).

#### Article 2 § 4

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées, soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;"*

A l'instar d'autres Etats parties à la Charte, le Luxembourg poursuit, depuis plusieurs années, une politique de prévention et d'élimination des risques professionnels au lieu d'une politique de compensation de ces risques.

Tant que l'élimination complète des risques auxquels sont exposés les travailleurs n'est pas atteinte, le Luxembourg applique des valeurs maximales d'exposition internationalement reconnues (p.ex. des valeurs prescrites par l' UE et à défaut des valeurs appliquées dans les pays voisins du Luxembourg comme p.ex. les valeurs MAK allemandes) pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs.

Le respect de ces valeurs d'exposition est surveillée par l' Inspection du travail et des mines, qui en cas de non-respect provoque les mesures nécessaires pour garantir malgré tout la sécurité et la santé des travailleurs, soit par la mise en œuvre de mesures techniques pour garantir de nouveau les valeurs d'exposition limites, soit par une réduction du temps de

travail à ces postes à risques pour ne pas dépasser les valeurs limites d'exposition, soit par une réduction du temps de travail du personnel exposé.

S'agissant des prescriptions de sécurité types, elles peuvent être consultées sur le site internet de l'Inspection du Travail et des Mines

<http://www.itm.lu/home/autorisation-etablissement-class/conditions-types.html>

#### Article 2 § 5

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;"*

Aucune modification n'est à signaler.



## ARTICLE 4

### DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

#### Article 4 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

- A. Prière d'indiquer les méthodes prévues et les mesures prises pour assurer aux travailleurs une rémunération équitable tenant compte des conditions de vie nationales et notamment de l'évolution du coût de la vie et du revenu national <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer si parmi ces méthodes figurent des méthodes de fixation de taux minima de salaires, légales ou conventionnelles <sup>(2)</sup>.**

Sous réserve des informations ci-après, aucune modification n'est à signaler.

Mécanismes de fixation et de revalorisation du salaire social minimum

#### *1. Revalorisation en fonction du développement économique*

La loi réserve au législateur la fixation du niveau du salaire social minimum en fonction du développement économique.

Afin d'assurer aux salariés une participation au développement économique du pays, le salaire social minimum est revalorisé tous les deux ans au moins, lorsque l'évolution des conditions économiques générales et des revenus le justifie.

---

(1) Dans le cas où votre pays a accepté l'Article 16, il n'y a pas lieu de fournir ici les renseignements concernant les allocations familiales, etc...

(2) Conventions internationales du Travail n° 26 (Méthodes de fixation des salaires minima, n° 99 (Méthodes de fixation des salaires minima - Agriculture) et n° 131 (Fixation des salaires minima).



A cet effet, le Gouvernement est tenu de soumettre toutes les deux années à la Chambre des Députés un rapport accompagné, le cas échéant, d'un projet de relèvement du salaire social minimum.

Pendant la période de référence 2009 à 2012, des adaptations du salaire social minimum ont été réalisés avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2009, 1<sup>er</sup> octobre 2010, 1<sup>er</sup> janvier 2011, 1<sup>er</sup> novembre 2011, 1<sup>er</sup> octobre 2012 et 1<sup>er</sup> janvier 2013. Le salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de 18 ans a dès lors été porté de 1.641,74 € (1er janvier 2009) à 1.874,19 € (1er janvier 2013), soit une augmentation de 14,16 %.

## **2 Revalorisation automatique en fonction du coût de la vie**

En vue d'assurer aux bénéficiaires du salaire social minimum la garantie du pouvoir d'achat, la loi du 12 mars 1973 sur le salaire social minimum prévoit l'indexation automatique du salaire social minimum aux variations de l'indice pondéré des prix à la consommation. Une loi du 27 mai 1975 a d'ailleurs généralisé l'échelle mobile des salaires et traitements.

### Transferts sociaux

Un salarié travaillant à temps plein et rémunéré au salaire social minimum perçoit encore des aides diverses. On distingue les prestations en espèces, les prestations en nature et les prestations fiscales.

#### 1°) prestations en espèces

- **allocation de vie chère : l'Etat verse la somme de 1.320 € par an à tout ménage composé d'une personne seule rémunérée au niveau du salaire social minimum. Un ménage composé de deux personnes a droit à 1.650 € par an. Ce montant peut être porté à un maximum de 2.640 € pour un ménage composé de 5 personnes.  
Par ailleurs, la plupart des communes du Grand-Duché doublent le montant de l'allocation à la vie chère.**
- allocations familiales : 1 enfant : 185,60€ - 2 enfants : 440,72€ - 3 enfants : 802,74€ par mois; à partir de 6 ans, un complément de 16,17€ est payé; à partir de 12 ans, ce complément est de 48,52€ par enfant et par mois.
- complément RMG : le Revenu Minimum Garanti (RMG), compte tenu de l'immunisation de 30% des revenus, est de 2.564,85€ (indice 756,27 applicable depuis les 1/10/2012) pour un ménage de 2 personnes. En cas d'un ménage composé de 2 personnes disposant comme seul revenu le salaire social minimum, il est versé un montant de 718,34€ (2.5464,85-1.846,51=718,34€). Ce montant augmente avec chaque personne en plus qui fait partie du ménage.

#### 2°) prestations en nature

- logements à coût modéré : le loyer est fixé en fonction du revenu du locataire et de la composition du ménage;

- chèques services : pour les enfants exposés au risque de pauvreté et menacé d'exclusion sociale, identifiés par les administrations communales sur avis des offices sociaux, ou les enfants vivant dans des ménages de bénéficiaires du revenu minimum garanti, les 25 premières heures par semaine en crèche ou en maison relais sont gratuites.

Pour les enfants vivant dans un ménage disposant d'un revenu inférieur à 150% du salaire social minimum, les 3 premières heures de garde en crèche ou en maison relais sont gratuites. Pour les heures de garde dépassant cette limite, le tarif est de 50 cents par heure pour le premier enfant, 30 cents par heure pour le deuxième enfant et de 15 cents pour le troisième enfant. A partir du quatrième enfant, la garde est gratuite.

Pour les enfants vivant dans un ménage disposant d'un revenu variant entre 150 % à 200% du revenu salaire social minimum, les 3 premières heures sont gratuites; à partir de la 4<sup>e</sup> heure et jusqu'à 25 heures, le tarif est de 1 euro par heure; pour une durée de garde entre 26 et 60 heures par semaine, le tarif est de 1,50€ par heure.

Le tarif maximal est de 7,50 € et s'applique aux ménages disposant d'un revenu mensuel dépassant 450% du salaire social minimum.

- utilisation gratuite des transports publics (bus et train);
- accès gratuit aux musées.

### 3°) prestations fiscales

- **crédit impôts pour salariés (depuis le 1/1/2009) : 25 € par mois et par personne, soit 300 € par an et par personne;**
- **boni pour enfants : 77€ par mois et par enfant.**

Il est à noter que si un salarié ne paie pas d'impôts (ce qui est le cas pour une personne rémunérée au niveau du salaire social minimum), le crédit impôt lui est payé en espèces.

### Conclusion

Le Luxembourg estime que l'ensemble des revenus (salaire + transferts sociaux) permettent un niveau de vie décent à une personne rémunérée au salaire social minimum.

### **C. Prière d'indiquer quelle proportion de salariés ne bénéficie pas d'une protection légale ou conventionnelle en matière de rémunération.**

Le salaire social minimum est d'application générale. La loi ne retient aucune dérogation selon le secteur ou la branche économique dont relève l'employeur.

### **D. Prière de fournir des données statistiques sur le niveau moyen des salaires, si possible sur la répartition des salaires par grandes tranches de revenus. En particulier, veuillez indiquer le salaire moyen national et les salaires minima pour les catégories professionnelles les moins bien payées. Dans la mesure du possible, prière de fournir des données statistiques sur le budget familial-type d'une famille de 4 personnes disposant d'un revenu suffisant pour un niveau de vie décent.**

Pour les informations sur le salaire mensuel moyen, il est renvoyé aux chiffres publiés par EUROSTAT.

Veillez trouver ci-après des données statistiques concernant le salaire minimum mensuel par rapport au salaire moyen mensuel (en %) ainsi que le salaire minimum mensuel par rapport au salaire médian mensuel (en %).

Salaire minimum mensuel par rapport au salaire moyen mensuel (%)

	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
<b>Luxembourg</b>	<b>47,8</b>	<b>48,6</b>	<b>49,3</b>	<b>49,5</b>	<b>50,4</b>

Salaire minimum mensuel par rapport au salaire médian mensuel (%)

	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
<b>Luxembourg</b>	<b>59,7</b>	<b>60,2</b>	<b>61,5</b>	<b>62,3</b>	<b>63,9</b>

Source : Eurostat

## Article 4 § 2

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers;*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

- A. Prière d'indiquer les dispositions de la législation ou des conventions collectives qui régissent le paiement des heures de travail supplémentaires, comment sont calculés les taux de rémunération majorés, à quelles catégories de travaux et de travailleurs elles s'appliquent. Prière de préciser les dispositions qui régissent le paiement des heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et certains jours non ouvrables ou à certaines heures (notamment travail de nuit) <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer les cas particuliers dans lesquels des exemptions ont été prévues.**

Aucune modification n'est à signaler.

-----

## Article 4 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;"*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

- A. Prière d'indiquer la manière dont est assurée l'application du principe de l'égalité de rémunération. Prière d'indiquer si ce principe s'applique à tous les travailleurs <sup>(1) (2)</sup>.**

(1) Conventions internationales du Travail n° 1 (Durée du travail - Industrie) et n° 30 (Durée du travail - Commerce et bureau).

(1) L'expression "rémunération égale pour un travail de valeur égale" doit être entendue au sens de l'Article 1 de la Convention internationale du Travail n° 100 (Egalité de rémunération).

(2) Convention internationale du Travail n° 100 (Egalité de rémunération).

**B. Prière d'indiquer quels progrès ont pu être réalisés dans l'application de ce principe <sup>(1)</sup>.**

En 2009, l'écart salarial entre hommes et femmes au Luxembourg a été de 12.5%. Cet écart est resté relativement stable au fil du temps. L'écart salarial luxembourgeois est nettement inférieur à la moyenne européenne, qui elle est de 17.5%.

Pour le détail, il est renvoyé aux 3 annexes qui traitent l'écart salarial entre hommes et femmes sous différents aspects.

Quant au problème soulevé par le Comité européen des droits sociaux en matière de licenciements constituant des représailles de l'employeur contre une action en vue de faire respecter le principe de l'égalité de traitement, il est à noter que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 mai 2008 portant transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, le code du travail qualifie comme étant nul et de nul effet le licenciement effectué en violation de l'interdiction de représailles en matière de discriminations fondées sur le sexe (article L.241-8 al. 3) et en matière de discriminations fondées sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie (article L.253-1 al. 3).

Dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsque ce dernier en fait la demande (article L.124-12 par. (4)).

Le code du travail dispose également que sont applicables les dispositions qui régissent l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat (article L.124-11) ainsi que les dispositions du code civil (articles 2059 à 2066) qui régissent l'astreinte (Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale, en paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu).

-----  
Article 4 § 4

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;"*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

[L'Annexe à la Charte déclare que cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.]

- A. Prière d'indiquer si des délais de préavis sont fixés par la loi, par des conventions collectives ou par les usages, en précisant, dans l'affirmative, la durée générale de ces délais.**
- B. Prière d'indiquer si le salarié peut contester devant une autorité juridictionnelle la légalité d'un préavis.**

Le Grand-Duché de Luxembourg n'a pas ratifié l'article 4 § 4 de la Charte sociale européenne.

-----  
Article 4 § 5

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales."*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

[L'Annexe à la Charte précise qu'il est entendu qu'une Partie Contractante peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions collectives ou les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.]

- A. Prière d'indiquer comment et dans quelle mesure est assurée l'application de ce paragraphe dans votre pays, en précisant la manière dont ce droit est exercé <sup>(1)</sup>.**
- B. Veuillez indiquer si les mesures décrites sont applicables à toutes les catégories de salariés. Dans la négative, veuillez donner une estimation de la proportion des travailleurs qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.**

Aucune modification n'est à signaler.

---

(1) Convention internationale du Travail n° 95 (Protection des salaires).  
Article 4 : Droit à une rémunération équitable

## **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

Les dispositions de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes ont été reprises par les articles L.224-1 1 et suivants du code du travail.

S'il est certes vrai que l'article L.224-3 prévoit que l'employeur peut effectuer une retenue sur les salaires du chef d'amendes encourues par le salarié notamment en vertu du règlement d'ordre intérieur, régulièrement affiché, il est un fait que l'auteur de ce rapport ne peut s'imaginer que deux situations dans lesquelles un employeur peut infliger une amende à un salarié, à savoir si une convention collective prévoit expressément cette possibilité, d'une part, et si le contrat de travail, auquel est annexé le règlement d'ordre intérieur, prévoit expressément la possibilité d'une amende en cas d'infraction au règlement d'ordre intérieur, d'autre part. Dans cette dernière hypothèse, le règlement d'ordre intérieur fait partie intégrante du contrat de travail.

En aucun cas, il ne semble possible à l'auteur du présent rapport qu'un employeur affiche du jour au lendemain un règlement d'ordre intérieur qui prévoit la possibilité d'infliger unilatéralement une amende d'ordre dans certains cas et que ce même employeur puisse par la suite appliquer ces amendes au personnel existant. En effet, une telle situation semble contraire au principe, applicable en matière de droit du travail, que les conventions ne peuvent déroger au code du travail que si la disposition dérogatoire est plus favorable pour le salarié.

S'agissant d'amendes prévues par les conventions collectives et encourues en raison d'une inobservation du règlement d'ordre intérieur, l'auteur de ce rapport a fait d'importantes recherches pour trouver une convention collective qui prévoit une amende en cas d'infraction à un règlement intérieur – mais il n'en a pas trouvé. Il en est de même concernant un contrat de travail individuel.

La seule convention collective trouvée qui prévoyait une amende était une ancienne convention collective pour le métier de menuisier qui elle prévoit des amendes en cas d'inobservation de l'interdiction de fumer dans les ateliers. La convention actuellement en vigueur ne prévoit plus cette disposition.

Il est à noter qu'à l'occasion de cours de formation à l'intention des délégués du personnel l'auteur de ce rapport a demandé aux représentants du personnel s'ils avaient connaissance d'une telle convention collective ou d'un tel contrat individuel. Chaque fois il a été répondu par la négative. Comme par ailleurs il n'existe aucune jurisprudence concernant d'éventuelles amendes infligées par des employeurs sur la base de règlements internes il y a lieu de réaffirmer la conclusion du rapport précédant, à savoir que de tels règlements n'existent pas.

## ARTICLE 5

### Droit syndical

#### Article 5

*"En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties Contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté, la mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes, sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale."*

Aucune modification n'est à signaler.

Un projet de loi portant réforme de la législation en matière de représentation du personnel dans les entreprises a été élaboré et déposé à la Chambre des Députés en date du 26 février 2013. Suite à l'avis du Conseil d'Etat, le projet a été amendé et il est prévu qu'il soit voté durant la session 2014/2015 du Parlement.

Ce projet de loi vise à moderniser, simplifier et adapter les mesures légales concernant le dialogue social au sein des entreprises, et ce en vue d'un renforcement qualitatif de celui-ci.

Le texte du projet place la délégation du personnel au centre du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Les délégations divisionnaires, centrales et des jeunes salariés disparaissent et laissent la place, le cas échéant, à une délégation au niveau de l'entité économique et sociale et à des représentants d'établissement.

Le comité mixte est également abrogé et ses missions en matière d'information, de consultation et de codécision reviennent aux délégations du personnel dans les entreprises occupant plus de 150 salariés. Par ailleurs le volet de l'élaboration de plans de formation du personnel est ajouté aux domaines de codécision.

Dans ce contexte, et vu le surcroît de travail et de responsabilités le seuil pour disposer d'un délégué libéré a été ramené de 500 salariés à 250 salariés, sans pour autant augmenter le nombre d'heures libérées pour les entreprises dont le nombre de salariés n'excède pas 149 salariés.

Dans le même ordre d'idées un supplément de jours de formation est accordé aux délégués nouvellement élus et la moitié des heures de formation est également accordée aux délégués suppléants.

Par ailleurs, la protection du délégué en cas de licenciement pour faute grave a été renforcée dans le sens où il continuera à toucher de façon automatique son salaire pendant trois mois.



En outre la protection contre le licenciement a été complétée en interdisant la modification d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué et en interdisant le licenciement pour faute grave pendant une période de maladie.

Par contre cette protection sera levée dans le cas de fermetures d'entreprises ou de parties importantes de l'entreprise.

D'autres améliorations importantes sont le renforcement du soutien aux délégations par des conseillers internes ou externes ainsi que l'élargissement des compétences du délégué à la sécurité au volet de la santé au travail.

Reste à signaler que les dispositions critiquées concernant l'élection de délégués du personnel non-ressortissant d'Etats membres de l'Union européenne, sera abolie.

Réponse à une question du comité européen des droits sociaux

En cas de décision déniait le droit pour un syndicat d'être représentatif, un recours peut être introduit devant les juridictions de l'ordre administratif (Tribunal administratif en première instance; Cour administrative en cas d'appel).

## ARTICLE 6

### Droit de négociation collective

#### Article 6 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;"*

**Prière d'indiquer les mesures législatives ou autres, prises pour favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs dans votre pays. De quelle manière les autorités publiques favorisent-elles cette consultation? Veuillez fournir des précisions sur les organes de cette consultation et les procédures, ainsi que les domaines sur lesquels elle porte.**

Aucune modification n'est à signaler.

La consultation paritaire entre salariés et employeurs au niveau national, au niveau de la catégorie socio-professionnelle et au niveau de l'entreprise s'articule toujours autour des mêmes institutions que celles qui ont été mentionnées dans les premiers rapports et qui sont :

A) au niveau de la catégorie socio-professionnelle

*a) Les chambres professionnelles*

La loi du 4 avril 1924 organise la représentation des employeurs et des travailleurs au niveau de la catégorie socio-professionnelle par la création de chambres professionnelles à base électorale :

- 1) Chambres professionnelles du salariat :
  - la Chambre des Salariés (issue de la fusion de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés);
  - la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics.
- 2) Chambres professionnelles du patronat :
  - la Chambre de Commerce;
  - la Chambre des Métiers;
  - la Chambre d'Agricuture

*b) Le Conseil économique et social*

A composition tripartite, le Conseil économique et social est un organe consultatif du Gouvernement chargé d'étudier les problèmes économiques, financiers et sociaux intéressant soit plusieurs secteurs économiques, soit l'ensemble de l'économie nationale.

La saisine du Conseil s'opère soit à la demande du Gouvernement, soit à son initiative propre.

B) la représentation du personnel au niveau de l'entreprise

*a) La délégation du personnel;*

*b) Le comité mixte d'entreprise;*

*c) La représentation du personnel au niveau des organes de la société anonyme;*

*d) Le comité d'entreprise européen (directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs).*

-----  
**Article 6 § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;"*

- A. Prière d'indiquer si et par quels moyens la loi incite ou oblige les employeurs ou leurs organisations à reconnaître les organisations de travailleurs et à négocier avec elles collectivement et si, et par quels moyens, la loi incite ou oblige les organisations de travailleurs à négocier avec les employeurs ou leurs organisations <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière de donner un aperçu sur les procédures de négociation collective existantes, ainsi que sur leurs résultats (1).**
- C. Prière d'indiquer comment est réglé le problème de la reconnaissance des syndicats en général et en particulier si, et dans quelle mesure, la représentativité d'un syndicat est une condition de participation à une négociation collective. Prière d'indiquer comment sont réglés les conflits inter-syndicaux relatifs à la reconnaissance ou à la représentativité d'un syndicat (1).**

**Prière d'indiquer comment sont réglés les conflits inter-syndicaux relatifs à la reconnaissance ou à la représentativité d'un syndicat**

Aucune modification n'est à signaler.

### **Réponses aux questions du comité des experts indépendants**

1) L'article 9 de la loi du 30 juin 2004, devenue l'article L.162-1 du code du travail, est à lire différemment. En effet, ce n'est pas une convention collective qui définit une commission de négociation, mais pour la négociation de chaque convention collective une commission de négociation spécifique doit être installée.

2) Le recours devant les juridictions administratives prévu par l'article 23 de la loi du 30 juin 2004, devenu l'article L.162-15 du code du travail, s'applique également pour les décisions prises quant à la représentativité des syndicats aux différents niveaux et quant à leur participation à la commission de négociation.

3) S'agissant de la Fonction publique, des négociations entre le gouvernement et les syndicats les plus représentatifs dans le secteur public, ont en règle générale lieu tous les 2

---

<sup>(1)</sup> Conventions internationales du Travail n° 98 (Droit d'organisation et de négociation collective) et n° 151 (Droit d'organisation et procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique).

ans. En principe, les organisations syndicales concernées présentent un cahier des revendications au gouvernement qui fera par la suite l'objet d'une négociation entre le gouvernement et les syndicats les plus représentatifs. Les syndicats qui ne sont pas reconnus comme représentatifs ne participent pas aux négociations; ils sont cependant consultés sur les différentes questions faisant l'objet des négociations salariales. Au cas où les négociations aboutissent à un accord salarial, ce dernier sera entériné par voie législative.

Les dernières négociations collectives dans le secteur public ont eu lieu en 2010 et 2011 et ont porté tant sur des réformes de la Fonction publique que sur des améliorations salariales. Les accords ont été signés en date des 15 juillet 2011 et un avenant a été signé le 27 avril 2012.

Les résultats de ces négociations sont les suivantes :

- prime unique de 0,9% calculée sur la rémunération d'une année;
- augmentation de la rémunération de 2,2% avec effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015;
- la date définitive de l'entrée en vigueur des réformes n'est pas encore connue dans la mesure où les projets de loi sont encore en discussion à la Chambre des Députés.

La situation des ouvriers de l'Etat est différente des deux catégories d'agents précédentes. En effet, leur situation est régie par une convention collective négociée entre le gouvernement et les organisations syndicales les plus représentatives. De ce fait leur statut est pour une large part comparable au statut des salariés du secteur privé.

4) L'interprétation du comité européen des droits sociaux que les propositions soumises par la commission de conciliation ou par le Ministre ne lient les parties qu'avec leur accord est correcte.

5) L'interprétation du comité européen des droits sociaux qu'il ne peut être recouru à l'arbitrage que si les deux parties y consentent est correcte.

-----

## Article 6 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;"*

**A. Prière d'exposer les procédures instituées soit par la loi, soit par les conventions collectives, soit par la pratique industrielle, pour le règlement des conflits par:**

- a. la conciliation,**
- b. un mécanisme arbitral ou juridictionnel,**
- c. l'investigation ou l'enquête.**

**B. Prière d'exposer, dans la mesure où certaines de ces procédures seraient obligatoires, les sanctions prévues par la loi ou par des conventions collectives et visant à assurer leur mise en oeuvre et leur importance dans la pratique.**

**C. Prière d'exposer les procédures instituées soit par la loi, soit par leur statut, soit par l'usage, pour le règlement des conflits qui opposent les fonctionnaires publics à l'administration et indiquer si les procédures existantes sont accessibles aux fonctionnaires publics.**

Il est renvoyé aux articles L.-163-1 à L.164-11 du Code du travail, à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et à la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

### **Réponses aux questions du comité des experts indépendants**

1) La procédure de conciliation est obligatoire, mais il n'y a pas d'obligation de résultat étant donné que toute proposition faite par le conciliateur doit être approuvée et acceptée par toutes les parties au litige, et ce selon leurs propres règles de consultation et de décision.

Selon l'article L.164-11 du Code du travail, seront condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou des désavantages, les membres salariés tant de la commission de négociation que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifiée des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

2) Pour avoir recours à l'arbitrage il faut que les deux parties acceptent la procédure et la personne de l'arbitre.

3) Dans le secteur public, la procédure de conciliation est prévue pour les fonctionnaires, les stagiaires, les employés et les auxiliaires par la loi modifiée du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat et pour les salariés tombant sous le champ d'application de la convention collective des anciens ouvriers de l'Etat par l'article 40 de la convention collective précitée.

Article 40 : „Die Parteien dieses Kollektivvertrages verpflichten sich, bevor sie den Rechtsweg einschlagen, etwaige Schwierigkeiten, die sich aus der Durchführung dieses Vertrages ergeben könnten, einer Schlichtungskommission zu unterbreiten. Diese Kommission wird zusammengesetzt aus zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmervertretern sowie aus einem vom Arbeitsminister zu bestimmenden Präsidenten. Sie tritt spätestens 4 Wochen nach dem Antrag einer der beiden Parteien zusammen.“

---

## Article 6 § 4

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes reconnaissent:*

*le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur."*

[L'Annexe à la Charte précise qu'il est entendu que chaque Partie Contractante peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que tout autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'Article 31].

- A. Prière d'indiquer quelles sont les dispositions prises pour que les travailleurs et les employeurs jouissent du droit ou de la liberté d'avoir recours à l'action collective et, notamment, à la grève, à la mise en place de piquets de grève ou au lock-out.**
- B. Au cas où l'exercice de ce droit ferait l'objet de limitations, prière d'indiquer ce que sont ces limitations et si celles-ci visent toute action, entreprise par les employeurs ou les travailleurs ou leurs organisations, qui constitue une**

**violation de conventions collectives ou de contrats de travail individuels, un délit civil ou une infraction pénale et si ces limitations concernent le but poursuivi ou les méthodes employées par ceux qui entreprennent cette action, ou les deux à la fois.**

- C. Prière d'indiquer dans quelle mesure et pour quelles catégories ces limitations du droit ou de la liberté d'agir ainsi sont imposées dans le but d'assurer le respect des droits et des libertés d'autrui ou de protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes moeurs.**
- D. Prière d'indiquer l'effet que la grève ou le lock-out a sur le maintien du contrat de travail, en particulier sur les droits des grévistes, acquis antérieurement à la grève.**
- E. Prière de fournir les informations statistiques disponibles sur les grèves et les lock-out.**

Le Grand-Duché de Luxembourg n'a pas ratifié l'article 6 § 4 de la Charte sociale européenne.



# Annexe – Les articles L.161-1 à L.164-11 du Code du travail

## **Chapitre III.- L'Office national de conciliation**

### *Section 1. – Attributions*

#### **Art. L. 163-1.**

(1) L'Office national de conciliation est institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

(2) L'Office national de conciliation a pour mission:

1. de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail;
2. de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;
3. d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au chapitre V du présent titre.

#### **Art. L. 163-2.**

(1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés aux points 1 et 2 de l'article L. 163-1, paragraphe (2), sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'Office national de conciliation.

(2) Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par le chapitre V du présent titre, on entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office national de conciliation, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'Office national de conciliation:

- le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article L. 162-2, paragraphe (4);

- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article L. 161-2.

(4) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer le présent titre aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Grand-Duché, les litiges collectifs au sens du présent titre concernent, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'Office national de conciliation, les parties s'abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

## *Section 2. – Composition*

### **Art. L. 163-3.**

(1) L'office national de conciliation est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L'Office national de conciliation comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés ainsi que seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:

1. le groupe des assesseurs employeurs;
2. le groupe des assesseurs salariés.

(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants

des organisations professionnelles d'employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.

(5) La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

#### **Art. L. 163-4.**

(1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations, sans perte de salaire pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'Office national de conciliation qui convoque les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. L'employeur est remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'Office national de conciliation à charge du budget de l'Etat. Les modalités et limites de ce remboursement font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des salariés qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe (1) achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants et experts visés à l'article L. 163-3, paragraphe (4), sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

#### **Art. L. 163-5.**

Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'Office national de conciliation.

#### **Art. L. 163-6.**

Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article L. 163-3, paragraphe (4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés

dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article L. 163-3, paragraphe (4), alinéa 1.

## **Chapitre IV.- Procédures**

### *Section 1. – Procédure de conciliation*

#### **Art. L. 164-1.**

Tout différend d'ordre collectif, tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

#### **Art. L. 164-2.**

(1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application du présent titre. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article L. 162-15.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'Office national de conciliation.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

#### **Art. L. 164-3.**

(1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions de la commission paritaire. Il instruit les dossiers conformément à l'article L. 164-2.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent conjointement formuler une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

#### **Art. L. 164-4.**

(1) La commission paritaire ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant est convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

#### **Art. L. 164-5.**

(1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au chapitre V du présent titre, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige habilitées à le signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article L. 162-4, paragraphe (4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

#### **Art. L. 164-6.**

L'Inspection du travail et des mines et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'Office national de conciliation ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents sont communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

#### **Art. L. 164-7.**

(1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article L. 163-2, paragraphe (2), la partie la plus diligente saisit l'Office national de conciliation selon les

termes précisés aux articles L. 164-2 à L. 164-6, qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments précis faisant l'objet du litige collectif et ses antécédents, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article L. 163-2, paragraphe (2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'Office national de conciliation et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion de la commission paritaire a lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article L. 164-6 est applicable.

#### *Section 2. – Procédures en cas de déclaration d'obligation générale*

#### **Art. L. 164-8.**

(1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions du présent titre peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des salariés de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président de l'Office national de conciliation doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire, sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le président de l'Office national de conciliation, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analysent la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables

ils proposent la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre de sa part sollicite l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au chapitre V du présent titre qu'il déclare d'obligation générale.

### *Section 3. – Arbitrage*

#### **Art. L. 164-9.**

(1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.

### *Section 4. – Notifications et sanctions*

#### **Art. L. 164-10.**

Les demandes et décisions en rapport avec l'application des chapitres III et IV du présent titre sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

#### **Art. L. 164-11.**

(1) La procédure de conciliation prévue aux chapitres III et IV du présent titre est obligatoire.

(2) Seront condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les

membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles L. 162-1 et L. 162-2 que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifiée des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.



