

Luxembourg, le 22 septembre 2021

Objet : Projet de loi n°7862¹ portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail. (5857SBE)

*Saisine : Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
(14 juillet 2021)*

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Le projet de loi sous avis a pour objet de modifier :

- d'une part, l'article L. 414-3 du Code du travail qui est relatif à l'obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel, pour les entreprises occupant moins de 150 salariés) et
- d'autre part, L. 414-9 du Code du travail qui a trait à la participation de la délégation du personnel à certaines décisions de l'entreprise (commun accord) pour les entreprises occupant 150 salariés et plus.

Les modifications projetées s'inscrivent dans le prolongement de l'adoption, par les partenaires sociaux, de la convention relative au régime de télétravail en date du 20 octobre 2020² (ci-après la « Convention télétravail »), déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021³ et rappellent la compétence de la délégation du personnel (consultation ou codécision) en cas d'introduction ou de modification d'un régime spécifique facultatif au niveau de l'entreprise.

Au regard de l'importance du projet sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

Considérations générales

Comme l'indique l'exposé des motifs :

« Il s'agit en effet de prévoir expressément que dans les entreprises de moins de 150 salariés l'employeur est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et dans celles occupant plus de 150 salariés la décision relative à l'introduction ou la modification d'un tel régime [spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise] doit être prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation. »

¹ [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

² Dans la continuité des travaux du CES (avis du 11 septembre 2020), le LCGB, l'OGBL et l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) ont ainsi signé un nouvel accord interprofessionnel relatif au télétravail, en remplacement de la convention du 21 février 2006.

³ Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail

Les deux chambres professionnelles relèvent que les modifications projetées font écho à l'article 14 (intitulé « Dispositions modificatives ») de la Convention télétravail, selon lequel :

« Les parties signataires de la présente demandent par ailleurs au législateur de modifier les textes existants et concernés par ce type de travail, en l'occurrence

- l'article L. 414-3 (1) du Code du Travail pour y ajouter parmi les points énumérés : « de rendre son avis sur l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise » ,

- l'article L. 414-9 du Code du Travail pour y ajouter un point 8 : « l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise » .

Si les deux chambres professionnelles admettent que le projet de loi correspond à ce qui avait été convenu entre partenaires sociaux quant au principe des articles, elles s'interrogent néanmoins quant à la pertinence et la plus-value législative d'insérer, dans le Code du travail, des dispositions rappelant les compétences de la délégation du personnel en cas d'introduction ou de modification d'un régime spécifique facultatif au niveau de l'entreprise alors que :

- d'une part, le dernier paragraphe de l'article 4 (intitulé « Rôle de la délégation du personnel et régime spécifique facultatif de télétravail ») de la Convention télétravail prévoit déjà, de manière très claire, que : *« Lorsqu'il existe une délégation du personnel, l'introduction et la modification du régime spécifique de télétravail se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 du Code du travail ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9 du Code du travail. » ;*
- d'autre part, tout accord interprofessionnel peut par la suite - tant dans son principe que dans sa teneur - être remis en cause par les partenaires sociaux.

En tout état de cause, les deux chambres professionnelles tiennent à redresser une erreur figurant sous l'alinéa 7 de l'exposé des motifs qui mentionne que *« la procédure en vue de déclaration d'obligation générale de cet accord est en cours »* (au moment du dépôt du projet de loi en juillet) alors que ladite procédure est terminée depuis le 22 janvier 2021 et invitent les auteurs à adopter le texte en conséquence. De même, s'agissant de l'article 1^{er} du projet de loi, elles se demandent s'il y a un motif légitime à s'écarter de la formulation retenue à l'article 14 de la Convention télétravail⁴, bien qu'il n'y ait pas de modification quant au fond par rapport aux textes proposés par les partenaires sociaux.

*

*

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne s'opposent pas au projet de loi sous avis sous réserve de leurs remarques.

SBE/DJI

⁴ Alors que l'article 14 de la Convention télétravail propose de modifier l'article L. 414-3, paragraphe (1) du Code du travail pour y ajouter parmi les points énumérés : *« de rendre son avis sur l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise »*, l'article 1^{er} du projet de loi sous avis prévoit d'y insérer un nouveau paragraphe (6) libellé comme suit : *« Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise »*.