

RÉFORME DU « DIALOGUE SOCIAL » & AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL CONSÉQUENCES POUR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION

La très récente loi du 23 juillet 2015 « portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises » a pour objet de réformer les organes de concertation sociale existant au sein des entreprises luxembourgeoises. Il s'agit par-là de moderniser la législation actuelle en matière de représentation du personnel, qui remonte déjà aux années 70.

L'une des principales innovations de la loi est de transférer à la délégation du personnel, les attributions réservées jusqu'à présent au comité mixte. Mais vu l'ampleur de la tâche, cette réforme ne se fera que progressivement : si certaines mesures s'appliqueront dès le 1^{er} janvier 2016, la disparition de ces comités mixtes n'est programmée qu'à l'horizon 2018, lors des prochaines élections sociales.

A priori, cette loi ne concerne pas les régimes complémentaires de pension. Pourtant, à l'examen, certaines dispositions ne manqueront pas d'influer sur la manière d'aborder cette matière avec les représentants du personnel.

Actuellement, le Code du travail prévoit que la délégation du personnel doit être appelée à rendre un avis préalablement à toute instauration, modification et abrogation d'un régime complémentaire de pension. Le principe est assez similaire au niveau du comité mixte.

Information et consultation

La nouvelle loi ne modifie en rien les principes de base :

- Il s'agit toujours d'un « **avis** » des représentants du personnel et non d'un accord à obtenir de leur part (sauf évidemment si l'employeur veut aller plus loin en cette matière, ce qui est toujours permis). L'idée sous-jacente demeure que les représentants soient tenus informés de la mise en place d'un plan de pension et de son évolution. Mais cela s'arrête là : même en cas d'avis négatif, rien n'empêche l'employeur de maintenir son point de vue. Il reste libre d'instaurer ou de modifier un plan de pension, moyennant bien entendu le respect des dispositions légales en la matière. Néanmoins, un tel avis est indispensable car pour pouvoir enregistrer un plan

de pension ou l'un de ses avenants auprès de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale, cet avis sera requis.

- Un tel avis continue de viser tous plans de pension confondus, sans distinction aucune opérée en fonction des affiliés concernés. Or, il semblerait logique que cette obligation soit réservée aux seuls plans de pension applicables aux salariés représentés par la délégation du personnel.

Si ces principes n'ont donc pas été modifiés, la procédure appliquée dans les entreprises de moins de 150 personnes a, quant à elle, été quelque peu aménagée dans l'optique poursuivie par le gouvernement dans le cadre de ce dialogue social « *qui doit rester une préoccupation fondamentale d'une économie moderne qui se trouve confrontée à de nombreuses mutations profondes qui transforment le travail des salariés et l'organisation des entreprises* ».

C'est ainsi que la loi introduit, à côté de la notion d'« *information* », celle de « *consultation* » dans les matières pour lesquelles la délégation du personnel est compétente et en particulier, en ce qui concerne les plans de pension :

- **L'information**, c'est la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner et ce, notamment, pour lui permettre d'émettre son avis.
- **La consultation** qui intervient dans un second stade, c'est un échange de vues proprement dit entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant sur base des informations fournies par cet employeur et de l'avis des représentants du personnel, de façon à permettre ainsi à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir de sa part, une réponse motivée à l'avis en question. Il n'y a néanmoins pas d'obligation d'aboutir à un accord sur les questions traitées. Les décisions prises en matière de régimes complémentaires de pension demeurent bien de la compétence exclusive de l'employeur.

ESOFAC Luxembourg S.A.

37, rue Michel Engels
L-1465 Luxembourg

Tél. : +352 45 31 24 1
Fax : +352 45 07 43

courrier@esofac.lu
www.esofac.lu

Personnes de contact :

Martine Van Peer
Administrateur Délégué

Harold Héléard
Directeur Opérationnel

Pierre Doyen
Conseiller Juridique

En fonction de l'importance de l'entreprise

Au niveau de l'information et de la consultation de la délégation du personnel, cette réforme a maintenu une distinction de la procédure applicable en fonction de l'importance de l'entreprise :

- **Entreprise de moins de 150 salariés**

Sur base de l'ancien texte légal, l'employeur devait simplement informer la délégation du personnel de la mise en place d'un régime complémentaire de pension ou de sa modification et la délégation lui remettait un avis à ce propos. L'employeur pouvait, sans plus, en prendre note.

A partir du 1^{er} janvier 2016, la délégation du personnel ne sera plus seulement « *informée* », mais aussi « *consultée* » : ce qui signifie que dorénavant, l'employeur devra toujours apporter une réponse motivée à l'avis rendu dans ce cadre.

Néanmoins, cela demeure bien un avis : l'employeur peut toujours maintenir une décision qui n'emporterait pas l'adhésion des représentants de son personnel, pourvu cependant qu'il ait motivé sa décision.

- **Entreprises d'au moins 150 salariés**

Le rôle occupé jusqu'à présent dans ces entreprises par le comité mixte, sera dorénavant (mais seulement après les prochaines élections sociales) repris par la délégation du personnel. Celle-ci devra être obligatoirement informée et consultée au sujet de toutes décisions concernant l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension. Une procédure qui reste toujours préalable à la décision envisagée.

Lorsque cet avis aura été émis, le chef d'entreprise devra aussi y répondre de façon motivée. Et s'il apparaît à cette occasion que les positions sont divergentes, celles-ci seront obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants (comme c'est d'ailleurs déjà le cas actuellement dans le cadre du comité mixte).

Si l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, cette divergence d'appréciation sera portée à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant seront tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.

Dispositions transitoires

A titre de dispositions transitoires et ce, jusqu'en 2018, le législateur a maintenu la procédure telle que prévue par le Code du travail lorsqu'une entreprise compte au moins 150 personnes :

- Le comité mixte continuera donc d'exercer entretemps sa compétence d'avis en matière de

régime complémentaire de pension : il restera informé et consulté préalablement au sujet de toute instauration, modification et abrogation d'un tel régime.

- Les avis de ce comité mixte sont adoptés lorsqu'ils rallient la majorité absolue des voix du groupe des représentants de l'employeur et celle du groupe des représentants du personnel.
- Lorsque dans le cadre d'une telle consultation, ces deux groupes émettent des avis séparés, ces avis doivent déjà aujourd'hui être portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants (voire du chef d'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une société par actions). Et dans tous les cas également, le chef d'entreprise, le conseil d'administration ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis rendus par ce comité mixte.