

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

# ATTRIBUTIONS ET MOYENS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

---

# QUELLE ENTREPRISE EST CONCERNÉE ?

Toute **entreprise d'au moins 15 salariés**

- **Nombre de délégués** proportionnel au nombre de salariés
- Un **délégué à la sécurité et à la santé** choisi parmi **délégués élus** ou **autres salariés**
- Un **délégué à l'égalité** choisi parmi **délégués élus**

# MISE EN PLACE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL (DP) (ART. L.413-2 CT)

- Elections **tous les 5 ans entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars** dans entreprises avec **au moins 15 salariés au cours des 12 mois avant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l’affichage des élections** (*pour élections du 12 mars 2024: affichage =9 février, soit entre le 1<sup>er</sup> février 2023 et le 31 janvier 2024*)
  - Date fixée par Ministre du travail => Dernières élections ont eu lieu le **12 mars 2024**
- Elections **en dehors de cette période:**
  - Dès que l’effectif de **15 salariés est atteint sur une période de 12 mois**
  - Sur demande des syndicats nationaux ou sectoriels représentés au sein de la délégation, si sur **une liste il n’y a plus assez de membres effectifs et qu’il n’y a plus de suppléants**

# INSTALLATION DE LA NOUVELLE DP (ART. L.416-1 CT)

- **Au plus tôt après écoulement d'un délai de 15 jours après le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin**
- **Et au plus tard un mois après les élections**

=> En cas de **contestation**, après la décision du directeur de l'ITM ou en cas de recours, après la décision du tribunal administratif

# RÉUNION CONSTITUANTE DP (ART. L.416-1 CT + RGD 2017)

- **Convoquée par délégué élu avec plus grand nombre de voix** (si pas élections: par le plus âgé)
- **Ordre du jour réunion constituante:**
  - Désignation d'un bureau de vote: au moins deux membres et au moins un membre de chaque syndicat représenté dans DP
  - Élection du président
  - Élection du vice-président
  - Élection du secrétaire
  - Élection du bureau
  - Élection du délégué à l'égalité
  - Élection du délégué à la sécurité et santé
  - Mise en œuvre article L.415-5 CT (crédit d'heure)

## PREMIÈRE RÉUNION APRÈS LA RÉUNION CONSTITUANTE DP (ART. L.416-1 (4) CT)

Information de DP sur:

- **Structure de l'entreprise**
- **Ses liens avec d'autres entreprises** le cas échéant
- **Evolution économique prévisible**
- **Structure de l'emploi**
- **Politiques de formation professionnelle continue**
- **Sécurité et santé au travail**
- **Egalité de traitement**

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

# ATTRIBUTIONS DE LA DP

---

# ATTRIBUTIONS DES DP

- Attributions générales
- Droit à l'information
- Information et consultation
- Autres missions





# ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES (ART.L.414-2 (1) À (3) CT)

**Mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts des salariés** en matière de

- Conditions de travail
- Sécurité de l'emploi
- Statut social

## **Règlement des litiges**

- prévenir et régler les litiges individuels ou collectifs
- présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective
- saisir, à défaut d'un règlement à l'amiable l'ITM

**=> Droit pour DP de demander des informations complémentaires** (art. L.414-2(7)CT)

**Égalité de traitement** : veiller au respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne:

- accès à l'emploi
- formation et promotion professionnelles
- rémunération et conditions de travail

# DROIT À L'INFORMATION (ART. L.414-2(4) CT)

## Informations sur la marche et la vie de l'entreprise:

Employeur doit communiquer à DP:

- **Evolution récente et l'évolution probable de ses activités**
- **Evolution de sa situation économique**

Cette communication se fait:

- Entreprises de **150 salariés et plus**: **au moins mensuellement**  
+ à la demande de la DP
- Entreprises de **< 150 salariés**: **à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise (min 3x/an)**

# DROIT À L'INFORMATION (ART.L.414-2 (5) CT)

## Santé et sécurité

Employeur doit communiquer à DP et au délégué à la sécurité et à la santé informations sur:

- **Risques pour la sécurité et la santé**
- **Mesures de protection** à prendre et, si nécessaire, le **matériel de protection** à utiliser
- Evolution du **taux d'absence**



# DROIT À L'INFORMATION (ART.L.414-2 (6)CT)

## Informations sur l'évolution économique et financière dans entreprises de < 150 salariés :

- Par écrit, une fois par an au moins
  - l'évolution économique et financière
  - les activités, récentes et futures de l'entreprise
- À cet effet, DP doit recevoir:
  - un **rapport d'ensemble** sur l'activité de l'entreprise,
  - le **chiffre d'affaires**,
  - les **résultats globaux** de la production et de l'exploitation,
  - les **commandes**,
  - l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés

# INFORMATION ET CONSULTATION (ART.L.414-3 (1) CT)

DP doit être informée et consultée sur:

- sur toute question **d'amélioration des conditions de travail** et de la **situation sociale** des salariés
- sur élaboration/modification du **règlement intérieur** de l'entreprise et de surveiller l'exécution de ce règlement
- sur l'instauration, la modification et l'abrogation d'un **régime complémentaire de pension**
- sur les questions relatives au **temps de travail**
- sur les **plans de formation professionnelle continue**

=> **Droit pour DP de demander des informations complémentaires** (art. L.414-2(7)CT)

## INFORMATION ET CONSULTATION (ART.L.414-3 (1) CT) (SUITE)

En outre DP a droit de:

- participer à la **formation des apprentis** dans entreprises de 100 salariés et plus
- collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout **régime de formation professionnelle initiale**
- promouvoir l'intégration des **invalides accidentés et handicapés** et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle
- participer à la **protection du travail, de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles**
- participer à la mise en oeuvre de la **politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail**
- participer dans la gestion des **mesures en faveur des jeunes** et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés
- collaborer dans la mise en oeuvre des **reclassements internes**
- promouvoir la **conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle**
- surveiller la mise en place et l'exécution correcte du **compte épargne-temps**

=> **Droit pour DP de demander des informations complémentaires** (art. L.414-2(7)CT)

# INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA VIE DE L'ENTREPRISE (ART.L.414-3(2) CT)

## Structure et évolution de l'emploi:

DP et le délégué à l'égalité doivent être informés et consultés sur

- **situation, structure et évolution probable de l'emploi**
- **éventuelles mesures d'anticipation envisagées si menace sur l'emploi**

à cette fin **semestriellement** transmission des statistiques ventilées par sexe sur

- les recrutements
- les promotions
- les mutations
- les licenciements
- les rémunérations
- les formations des salariés de l'entreprise

=> **Droit pour DP de demander des informations complémentaires** (art. L.414-2(7)CT)

# INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA VIE DE L'ENTREPRISE (ART.L.414-3(3) À (7) CT)

- **Modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats :**  
Plan de maintien dans l'emploi, plan social, licenciements collectifs, recours à des salariés intérimaires, prêt temporaire de main-d'œuvre, travail à temps partiel
  - **Conclusion de contrats d'appui-emploi et d'initiation à l'emploi** (DP et le délégué à l'égalité )
  - **Gestion des œuvres sociales :** information et consultation DP sur la gestion des œuvres sociales au bénéfice des salariés ou de leurs familles
- => À cet effet DP reçoit communication une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion. Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.
- **Télétravail:** introduction ou modification d'un régime spécifique de télétravail
  - **Déconnexion:** introduction ou modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

=> **Droit pour DP de demander des informations complémentaires** (art. L.414-2(7)CT)



# INFORMATION ET CONSULTATION EN MATIÈRE TECHNIQUE, ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 150 SALARIÉS (ART.L.414-5 CT)

## • **Installations de l'entreprise, équipement et méthodes de travail:**

DP reçoit préalablement à toute décision importante informations ayant trait à:

- la construction, la transformation ou l'extension des **installations de production ou d'administration**
- l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de **l'équipement**
- l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation **des méthodes de travail et des procédés de production** à l'exception des secrets de fabrication

=> *Information DP sur les incidences des mesures sur les conditions et l'environnement du travail*

## • **Besoins de main-d'œuvre:**

Information et consultation DP, une fois par an au moins, sur

- besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et
- sur mesures notamment de
  - formation
  - perfectionnement et
  - rééducation professionnellepouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise

=> Si position divergente entre DP et chef entreprise: information obligatoire du CA ou du/des gérants => réponse motivée (art.L.414-8 CT)

# INFORMATION ET CONSULTATION EN MATIÈRE TECHNIQUE, ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 150 SALARIÉS (ART.L.414-6 CT)

**Décisions économiques/financières avec probable incidence déterminante** sur la **structure de l'entreprise** ou sur le **niveau de l'emploi** en ce qui concerne

- le **volume de la production et des ventes**,
  - le **programme et l'orientation de la production**,
  - la **politique des investissements**,
  - les **projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise** ou de parties de l'entreprise,
  - les **projets de restriction ou d'extension de l'activité** de l'entreprise,
  - les **projets de fusion** d'entreprises et
  - les **projets de modification dans l'organisation** de l'entreprise,
  - l'instauration, la modification et l'abrogation d'un **régime complémentaire de pension**
- ⇒ Information et consultation portent obligatoirement sur les **répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs** ainsi que sur les **conditions d'emploi et de travail** du personnel de l'entreprise
- ⇒ Elles portent en outre sur **les mesures sociales**, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise
- ⇒ Information et consultation doivent **être préalables** à la décision envisagée, sauf lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, employeur donne à DP dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires
- => Si position divergente entre DP et chef entreprise: information obligatoire du CA ou du/des gérants=> réponse motivée (art.L.414-8 CT)

# INFORMATION ET CONSULTATION EN MATIÈRE TECHNIQUE, ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 150 SALARIÉS (ART.L.414-7 CT)

- Information et consultation de DP par écrit, deux fois par an au moins sur **évolution économique et financière** par
    - un **rapport d'ensemble** sur l'activité de l'entreprise
    - le **chiffre d'affaires**
    - les **résultats globaux** de la production et de l'exploitation
    - les **commandes**
    - **l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel**
    - les **investissements réalisés**
  - **Société par actions, ASBL, coopérative ou fondation:** DP reçoit avant présentation à AG des actionnaires ou à l'organe de décision:
    - le **compte des profits et pertes**
    - le **bilan annuel**
    - le **rapport des commissaires aux compte**
    - le cas échéant le **rapport du conseil d'administration ou de la gérance**
    - et tout **autre document soumis à AG** des actionnaires ou l'organe de décision
- => Si position divergente entre DP et chef entreprise: information obligatoire du CA ou du/des gérants=> réponse motivée (art.L.414-8 CT)

# DROIT DE PARTICIPATION À CERTAINES DÉCISIONS DE L'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 150 SALARIÉS (ART.L.414-9 CT)

Prise d'un **commun accord entre l'employeur et DP** des décisions portant sur :

- l'introduction ou l'application **d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail**
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la **santé et la sécurité des salariés** ainsi que la **prévention des maladies professionnelles**
- l'établissement ou la modification des **critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement** et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la **préretraite des salariés**
- l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de **formation professionnelle continue**
- l'établissement ou la modification de **critères généraux d'appréciation des salariés** ;
- l'établissement ou la modification du **règlement intérieur**
- l'octroi de **récompenses aux salariés** qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile
- l'introduction ou la modification d'un **régime spécifique de télétravail**
- l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du **droit à la déconnexion en dehors du temps de travail**
- la mise en place **d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail**, lorsqu'il est justifié par l'une des raisons suivantes (art.L.261-1 CT):
  - les besoins **de sécurité et de santé** des travailleurs
  - le **contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur**, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
  - **l'organisation du travail selon l'horaire mobile**

# **DROIT DE PARTICIPATION À CERTAINES DÉCISIONS DE L'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 150 SALARIÉS: PROCÉDURE (ART.L.414-10 À L.414-13 CT)**

- **1 réunion/trimestre au moins** dans but parvenir à un accord
- **Réunions à huis clos** pendant **temps de travail**
- **Nombre représentants patronaux = max. idem DP**
- **Chaque partie a 1 voix**
- Président DP et employeur/ son délégué fixent d'un **commun accord l'ordre du jour (OJ)**
- **OJ** communiqué aux membres DP **au moins 5 jours avant la réunion**
- **OJ doit contenir des questions spécifiées** dans une demande présentée **3 jours avant la réunion**:
  - **par au moins la moitié DP**ou
  - **proposées par employeur**
- Si pas accord: DP donne mandat **au bureau de mener négociations** et de prendre une décision avec l'employeur
  - délai de 48 heures pour informer DP de l'accord
  - délai de 48 heures pour formuler une demande dûment motivée sollicitant la renégociation
  - Bureau peut se faire assister par au maximum 4 conseillers dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui a obtenu au moins 20% des élus lors des dernières élections

# AUTRES MISSIONS

## Traitement de données personnelles à des fins de surveillance sur le lieu de travail (art. L.261-1 CT):

- **Droit à l'information de la DP avant la mise en place** (en plus de celle des salariés concernés) :
  - Description détaillée de la **finalité** du traitement envisagé
  - **Modalités de mise en œuvre** du système de surveillance
  - **Durée ou critères de conservation** des données
  - Engagement formel de l'employeur de la **non-utilisation des données collectées à une finalité autre**
- **Droit de demander l'avis préalable** de la CNPD => effet suspensif
- **Droit de codécision DP dans les entreprises de 150 et plus** lorsque surveillance (voir aussi slide 20):
  - pour les **besoins de sécurité et de santé** des salariés, ou
  - pour le **contrôle temporaire de production** ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
  - dans le cadre d'une organisation de travail selon **l'horaire mobile** (DP a toujours codécision pour mise en place et modalités horaire mobile; art.L.211-8 CT)

# AUTRES MISSIONS

## Licenciement individuel dans entreprises de 150 salariés et plus (art.L.124-2 CT):

- DP reçoit **copie de la convocation** à un entretien préalable d'un salarié dont le licenciement ou une modification essentielle du contrat de travail, est envisagé
- DP doit **accompagner salarié** sur sa demande lors de l'entretien préalable

## Transfert d'entreprise (art. L.127-6 CT):

- DP doit être **consultée en temps utile** sur les éventuelles mesures à l'égard des salariés envisagées par le cédant ou le cessionnaire

## Congé collectif (art. L.233-10 CT):

- Mise en place nécessite l'**accord** de DP

# AUTRES MISSIONS

## Harcèlement moral (art.L.246-3 (4) et (5) CT et L.246-5 CT)

- Veiller à la **protection des salariés** contre le harcèlement moral
- Proposer des **mesures préventives et de protection**
- Consultation sur **les mesures de prévention et de gestion** des harcèlements
- Droit pour DP de **saisir ITM** si problème persiste avec accord victime
- Obligation **d'assister victime** sur demande

## Harcèlement sexuel ( art.L.245-6 CT):

- Veiller à la **protection des salariés** contre le harcèlement sexuel
- Proposer des **actions de prévention**
- **Assister et conseiller la victime**

## Violence (RGD 15/12/2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, Mémorial A3 du 13 janvier 2010):

- Veiller à la **protection** des salariés
- Proposer des **mesures préventives et de protection**
- Consultation sur **les mesures de prévention et procédure de gestion**
- Obligation **d'assister victime** sur demande



# AUTRES MISSIONS

## Services de santé au travail:

- Recevoir et commenter le **rapport du médecin du travail** avant son transfert à la Direction de la santé (art.L. 325-4 CT)
  - Annuel dans les entreprises de 150 et plus salariés
  - Tous les 3 ans dans les autres entreprises
- Droit de **demandeur des examens médicaux** (art.L. 326-5 CT)
- Droit de recevoir communication de la **liste des postes dangereux pour les femmes enceintes** (art.L. 334-1 CT) ( DP et délégué à l'égalité)
- Droit d'être **informé en matière de protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques** (art. L.351-4 CT)

## Contrôle de l'ITM (art.L. 614-3 CT):

- **Président de DP** doit être informé
- **Droit d'assister + délégué à l'égalité et délégué à la sécurité et à la santé**

## Travail d'adolescents:

- **Recevoir le fichier tenu par l'employeur sur identités des jeunes et leur rythme de travail (art. L.344-3 CT)**

## Plan de maintien dans l'emploi (art.L. 513-1 CT) et plan social (art. L. 166-2 CT) :

- Droit de participer aux négociations

## Congé parental (art. L.234-46):

- Information de la DP en cas de **report d'un congé parental**
- Droit pour DP de **saisir ITM** si estime que report est injustifié

## Stages de formation (art. L.152-11 CT):

- Employeur doit tenir un **registre des stages** qui pourra **être consulté** à tout moment par la délégation du personnel

## Chômage partiel (art.L. 511-6 et L. 511-8 CT), chômage accidentel ou technique involontaire (art.L. 531-3 et L. 532-1 CT):

- Droit **d'aviser toute demande de subvention** de l'employeur

# AUTRES MISSIONS

## **Horaire mobile** (art.L.211-8 CT):

- **Codécision** quant à **l'introduction/modification d'un horaire mobile**
- DP reçoit communication des **relevés des décomptes globaux par unités d'organisation**=> droit de contester

## **Plan d'organisation du travail** (art.L.211-7 CT):

- Information et consultation préalable de DP à l'introduction ou au changement d'une **période de référence (PR)** => application PR au plus tôt 1 mois après consultation DP
- Durée de validité PR fixée = 24 mois, tacitement renouvelable

## **Travail de récupération** (art.L.211-21 CT):

- DP est obligatoirement **informée avant le travail de récupération** (heures de travail perdues par suite accident/fm)

## **Temps de repos quotidiens** (art.L.211-16 CT):

- **Consultation préalable** de la DP lorsque modalités d'application du temps de repos quotidien sont introduites/modifiées

## **Travail de dimanche** (art.L.231-2 CT):

- **Information préalable** de la DP

## **Heures supplémentaires** (art.L.211-23 CT):

- **Accord** de la DP, faute de quoi l'employeur devra solliciter l'accord de l'ITM

# AUTRES MISSIONS

## Travaux extraordinaires d'intérêt général (art.L. 511-18, L. 511-20 et L. 511-22 CT):

- **Consultation préalable** de DP

## Accès du salarié à son dossier personnel (2 x par an max) (art.L.123-2 CT):

- Obligation pour la DP **d'assister le salarié** sur demande

## Travail intérimaire (art.L. 134-1 CT), prêt temporaire de main-d'œuvres (art.L. 134-1 et L. 132-1 CT), travail à temps partiel (art.L. 134-1 et L. 132-1 CT) :

- DP est informée et **consultée préalablement**

## Proposition des réviseurs d'entreprises dans SA où il y a des représentants des salariés dans l'organe de gestion (art. 4 loi du 23/07/2015 portant réforme du dialogue social, Mémorial A144) :

- Nommés par AG des actionnaires sur proposition de l'employeur suite à la **procédure de participation DP**

## Préretraite progressive (art.L.584-1 et L. 584-5 CT)

- **Critères d'admission:**

- Établis par CCT ou
- Établis par convention entre entreprise/ministre ou
- dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, établis selon les règles applicables au droit de **participation de la délégation du personnel** ou
- dans entreprises occupant < 150 salariés, les critères de priorité sont fixés après **consultation DP**

## Préretraite des salariés postés et des salariés de nuit (art.L. 583-4 CT):

- liste des salariés admis est présentée au Ministre du travail par employeur après **consultation de la DP**

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

# COMMENT ACCOMPLIR TOUTES CES MISSIONS ?

---

# MOYENS À DISPOSITION

- Crédit d'heures
- Droit aux réunions avec dispense de travail
- Droit de proposer des consultations
- Droit aux conseillers et experts
- Droit de recours aux organisations professionnelles patronales/syndicales
- Congé formation
- Droit d'affichage
- Droit au matériel de travail et à un bureau
- Droit de communication



# CRÉDIT D'HEURES

(ART.L. 415-1 ET L.415-5 CT)

- **Droit de quitter le poste de travail** avec information des déplacements à l'employeur
- **Droit d'être libéré de leur prestation de travail normale pour remplir leur mission de délégué**
- **Maintien de rémunération**

# Crédit d'heures (art.L. 415-5 CT)

## ➤ Entreprises < 149 salariés:

Crédit d'heures rémunéré proportionnel à l'effectif des salariés sur la base d'un crédit de **40 heures par semaine** à raison de **500 salariés**

## ➤ Entreprises de 150 à 249 salariés:

Crédit d'heures rémunéré proportionnel à l'effectif des salariés sur la base d'un crédit de **40 heures par semaine** à raison de **250 salariés**

## ➤ Répartition proportionnelle aux voix reçues entre toutes les listes ayant obtenues au moins **20% des sièges.**

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégué(s)	Crédit d'heures hebdomadaire
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10
140	5	11
149	5	12
150	5	24
160	5	26
180	5	29
200	5	32
220	6	35
240	6	38
249	6	40

# Crédit d'heures (art.L. 415-5 CT)

## ➤ **Entreprises de 250 salariés et plus => délégué(s) libéré(s):**

- 1 délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500
- 2 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1 000
- 3 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1 001 et 2 000
- 4 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2 001 et 3 500
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 1 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3 500

## ➤ Désignation par DP au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle (inchangé)

## ➤ **Entreprise > 1000 salariés** (avant 1500 salariés): les **organisations syndicales** à représentativité nationale représentée dans DP et **liées à l'entreprise par CCT** désignent chacune un des délégués libérés.

## ➤ La délégation peut décider la **conversion** d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures **proportionnellement aux suffrages obtenus.**



## Droit à des réunions (art.L.415-6 et L.415-7 CT)

- Droit de se réunir **1 x /mois** pendant les heures de service avec **préavis de 5 jours ouvrables**
- **Au moins 6 x par an dont au moins 3 avec la direction de l'entreprise**
- **1 réunion annuelle avec tout le personnel** : employeur peut y être invité

**=> Temps de réunion = Temps de travail**

# DROIT DE PROPOSER DES CONSULTATIONS (ART.L.415-8 CT)

- Dans **local de DP**
- **Si délégué(s) libéré(s)**: il(s) assurent ces consultations pendant les heures de travail à des heures fixées par la DP et communiquées préalablement au chef d'entreprise
- **Si pas délégué(s) libéré(s)**: heures de consultation
  - soit en dehors des heures de travail
  - soit pendant les heures de travail:
    - accord employeur sur l'heure et les modalités d'organisation et d'octroi des heures de consultation
    - imputées sur le crédit d'heures de DP

# Recours à des conseillers et/ou experts (art.L.412-2 CT)

## Conseillers dans entreprises de > 50 salariés:

- Sur demande majorité des délégués
- Participation de conseillers, salariés ou non, aux réunions des délégations du personnel
- Pour questions déterminées
- Avec voix consultative
- Max 1/3 des membres composant la délégation

## Expert externe

- 1 expertise financée par employeur par année sociale
- Max= 0,10% de la masse salariale totale annuelle (*Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.412-2 du Code du travail*)
- Information préalable du chef d'entreprise sur la nature du mandat conféré

# RECOURS AUX ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES PATRONALES ET SYNDICALES (ART.L.412-2 CT)

- DP peut décider de confier des questions à l'examen en commun par une **organisation professionnelle patronale et un syndicat** qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle
- Sur demande de délégués ou de l'employeur

# Droit de communiquer avec les salariés de l'entreprise (art.L.414-16 CT)

- **Affichage** de communications, rapports et prises de position (DP, délégué à l'égalité, délégué à la sécurité et santé)
- **Droit d'entrer en contact avec tous les salariés : droit de se déplacer librement** sur les lieux de travail après avoir informé l'employeur et droit d'utiliser tous les **moyens de communication** disponibles
- **Délégués élus sur une liste d'un syndicat à représentativité nationale générale, sectorielle ou disposant de la majorité absolue des mandants de délégués:**
  - Affichage de communications syndicales à des endroits y réservés ( copie à l'employeur)
  - Diffusion de publications et tracts syndicaux dans l'enceinte de l'entreprise à des endroits fixés d'un commun accord avec l'employeur

# Locaux et matériel mis à disposition par l'employeur (art.L.416-6 et L.416-7 CT)

- Réunions de DP dans **un local à l'intérieur de l'entreprise, mis à disposition par l'employeur**
- Y compris **matériel informatique** et accès aux **moyens de communication internes et externes**
- **Frais de bureau, de chauffage et d'éclairage** à charge employeur
- **Frais de séjour et de déplacement** en relation directe avec l'exercice de mission DP à charge employeur
- Mise à disposition d'un **moyen de transport** approprié pour déplacements entre les unités de l'entreprise
- Si **délégué(s) libéré(s)**: mise à disposition d'un local permanent ainsi que le matériel, et, le cas échéant, le personnel indispensable pour secrétariat

# Congé-formation des délégués du personnel (art.L.415-9 CT)

<b>Qui est visé?</b>	Délégués titulaires Délégués suppléants
<b>Durée du congé-formation par délégué</b>	Délégués titulaires: <ul style="list-style-type: none"><li>• Entreprises de 15 à 49 salariés: 1 semaine/mandat</li><li>• Entreprises de 50-150 salariés: 2 semaines/mandat</li><li>• Entreprises &gt; 150 salariés: 1 semaine/année</li></ul> Délégués 1 <sup>er</sup> mandat: 16 heures supplémentaires pour 1 <sup>ère</sup> année Délégués suppléants: droit à la moitié des délégués titulaires
<b>Qui organise les cours?</b>	Organisations syndicales ou institutions spécialisées dont notamment les chambres professionnelles sur base d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales à représentativité nationale et sectorielle, des demandes spécifiques pouvant en outre être adressées au Ministre du travail qui doit les homologuer
<b>Qui prend en charge les dépenses de rémunération des délégués?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entreprises de 15 à 49 salariés: 1 semaine/mandat, Etat</li><li>• Entreprises de 50-150 salariés: 2 semaines/mandat, dont 1 semaine Etat, 1 semaine employeur</li><li>• Entreprises &gt; 150 salariés: 1 semaine/année, employeur</li></ul>

# LE DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ (ART.L. 414-14 CT)



# SES MISSIONS

**Droit à l'information et à la consultation** dans toutes les matières relatives à la sécurité et à la santé au travail:

- **Evaluation des risques** pour la sécurité et la santé au travail
- **Evaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement** pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées
- **Mesures prises en faveur de la protection de l'environnement**, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées
- **Mesures de protection** à prendre et, si nécessaire, du **matériel de protection** à utiliser
- **Déclarations à introduire auprès de l'ITM** sur les **accidents de travail**
- **Action** qui peut avoir des **effets substantiels sur la sécurité et la santé**
- Nomination des **travailleurs désignés (externes ou internes)**
- **Collaboration avec le travailleur désigné**
- Mesures prises en matière **de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation**
- Mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les **services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie**
- **Formation des salariés** dans l'intérêt de leur santé et sécurité

Droit de faire des **propositions**

**Tournées de contrôle avec employeur/son représentant, le responsable de l'entreprise contrôlée et le responsable du service d'entretien:**

- **1/semaine avec employeur/son représentant au siège, chantiers et autres lieux de travail temporaires**
- **2/an dans services administratifs**

Relation avec **l'ITM**

# SES PRÉROGATIVES

- **Pas crédit d'heures spécifique mais doit être libéré pour accomplir ses missions**
- **Congé-formation :**
  - 40 heures par mandat
  - + 10 heures supplémentaires pour un 1er mandat dans l'entreprise
    - à charge de l'État pour entreprises de moins de 150 salariés
- **Si pas membre de la DP, participation à toutes les réunions de la DP avec voix consultative**

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

# LE DÉLÉGUÉ À L'ÉGALITÉ (ART.L. 414-15 CT)

# SES MISSIONS

- Défendre **l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail**
- Proposer des **actions de sensibilisation**
- Proposer un **plan de mesures pour promouvoir l'égalité**
- Présenter à l'employeur toute **réclamation individuelle ou collective** en matière d'égalité
- **Prévenir et aplanir les différends individuels ou collectifs** pouvant surgir entre l'employeur et les salariés en matière d'égalité
- **Saisir**, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, **l'ITM**
- Convoquer **une fois par an, séparément, les salariés de l'un et de l'autre sexe**
- Veiller à la **formation à l'égalité des apprentis**
- Collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout **régime de formation professionnelle initiale** et notamment de l'apprentissage
- Donner des **consultations**
  - soit en dehors des heures de travail
  - soit pendant les heures de travail => accord employeur sur horaire et modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur son crédit d'heures
- Emettre son avis préalablement à toute **création de poste à temps partiel**
- **Avis dans le cadre des actions positives**
- Aider à prévenir le **harcèlement sexuel / moral**

# SES PRÉROGATIVES

**Crédit d'heures** supplémentaire en fonction taille entreprise:

- 4 heures rémunérées par mois, si l'entreprise entre 15 et 25 salariés
- 6 heures rémunérées par mois, si l'entreprise entre 26 et 50 salariés
- 8 heures rémunérées par mois, si l'entreprise entre 51 et 75 salariés
- 10 heures rémunérées par mois, si l'entreprise entre 76 et 150 salariés
- 4 heures par semaine, si l'entreprise plus de 150 salariés

**Congé formation** : 2 demi-journées par an

Participation aux réunions de la DP si délégué à l'égalité est **membre suppléant de la délégation:**

- Participation à toutes les décisions en relation avec son mandat
- Voix consultative pour autres décisions

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

# PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

---

# STATUT DU DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

- Modification d'un élément essentiel du contrat de travail
- Carrière
- Maintien de salaire
- Licenciement
- RI et secret professionnel
- Délit d'entrave
- Cessation du mandat

# MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL (art.L.415-10 (1) CT)

- Protection des **délégués titulaires et suppléants, délégué à la sécurité et à la santé**
- Action en référé devant **Président de la juridiction du travail** pour faire cesser la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail



# MAINTIEN DE SALAIRE (ART.L.415-5 (4) CT)

- Rémunération au moins équivalente à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation

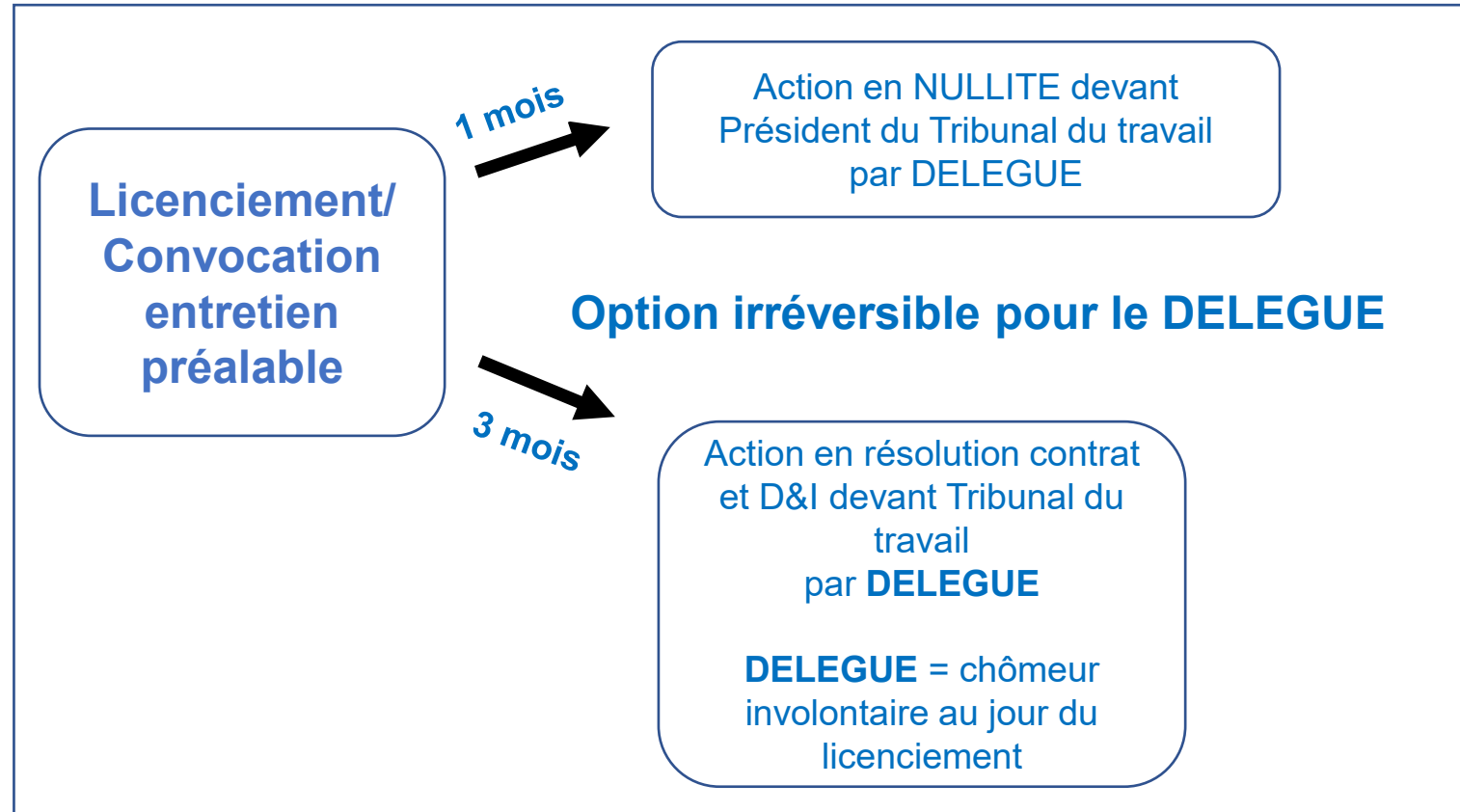
# CARRIÈRE DES DÉLÉGUÉS (ART.L.415-5 (5) CT)

Accord entre employeur et DP:

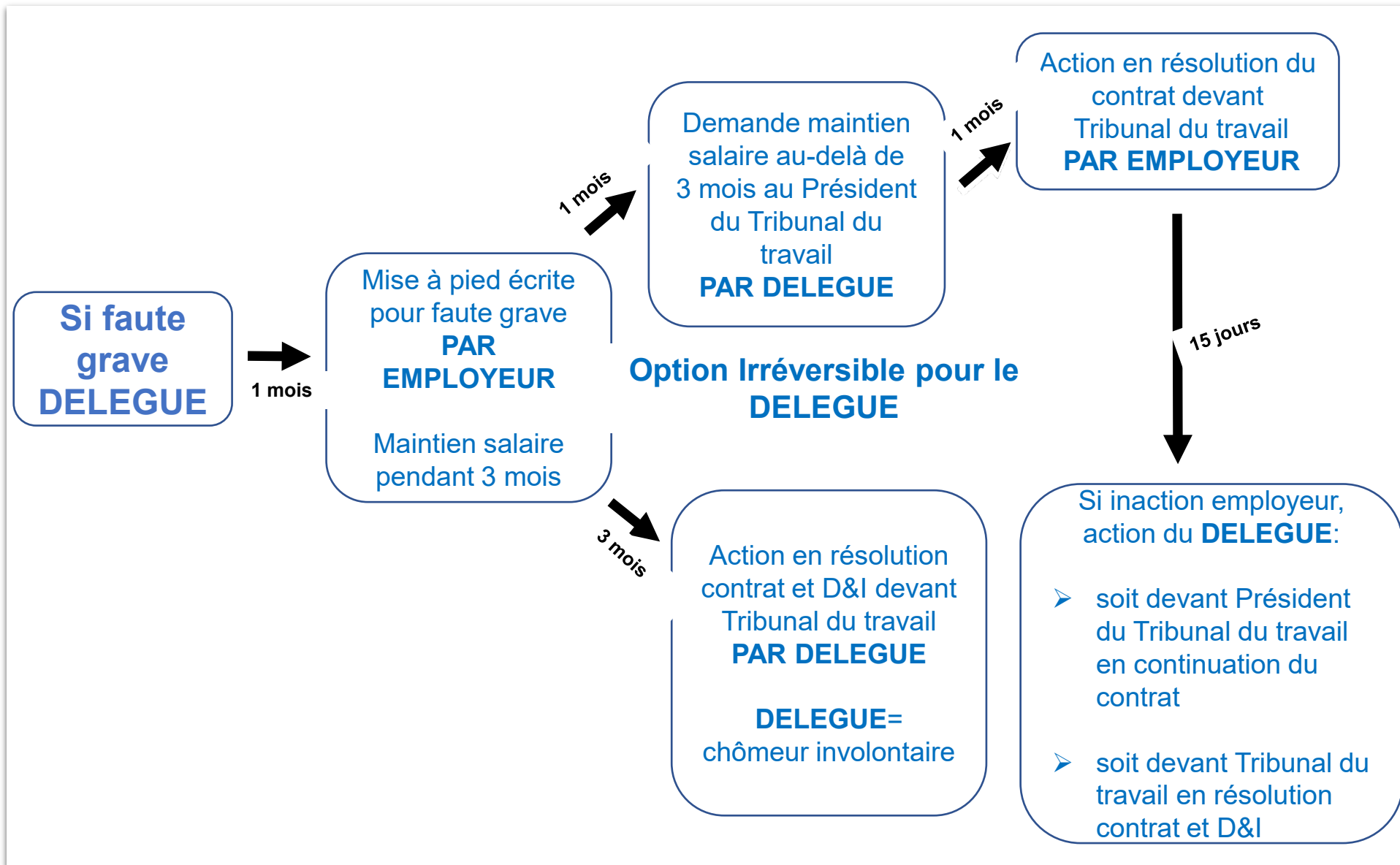
- Prévoir **évolution théorique des carrières** des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence
- Fixer les mesures nécessaires pour la **réintégration complète** de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat
- Prévoir la participation de tous les délégués à des **formations professionnelles continues** , notamment des formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat

# Protection contre le licenciement (art.L.415-10 (2) CT)

## Principe



# Mise à pied pour faute grave (art.L.415-10 (4) et (5) CT)



# Candidat non élu et DP non réélu (art.L.415-11 CT)

## Protection applicable

- Anciens membres DP pendant les 6 mois qui suivent fin mandat
- Candidats dès la présentation des candidatures et pendant 3 mois



## RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- À **respecter** (art.L.415-1 CT)
- Règlement intérieur **ne peut pas entraver** l'exercice de la mission des DP (art.L.417-1 CT)

## SECRET PROFESSIONNEL (ART.L.415-2 CT)

- Vise les **délégués, conseillers et experts**
- Concerne toutes questions relatives
  - aux **procédés de fabrication** et
  - **informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par employeur,**
  - tant à l'égard des salariés qu'à l'égard de tiers, sauf si les salariés ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité
- Employeur peut **refuser de communiquer des informations** ou **de procéder à des consultations** lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée

=> recours endéans quinzaine devant directeur de l'ITM

# DÉLIT D'ENTRAVE (ART.L.417-5 CT)

Toute entrave apportée intentionnellement

- soit à la **constitution d'une délégation du personnel,**
- soit à la **libre désignation de ses membres,**
- soit à son **fonctionnement régulier,**
- soit à la **désignation d'un délégué à l'égalité ou d'un délégué à la sécurité et santé,**

est punie d'une amende de 251 à 15 000 euros

# Cessation du mandat d'un DP (art. L.415-3 CT)

- DP sont en principe élus pour **5 ans**
- **Mandat prend fin** dans les cas suivants:
  - Le délégué n'est plus réélu ou ne se présente plus aux élections
  - Il ne fait plus partie du personnel
  - Il démissionne
  - Il décède
  - Il ne fait plus partie de l'organisation syndicale ayant présenté sa candidature
  - En cas de refus, de non-prolongation ou de retrait de l'autorisation conférant le droit au travail



# OÙ LA DP PEUT-ELLE S'INFORMER ?

## **Articles L.411-1 à L.417-5 du Code du travail**

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20220416>

## **Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail**

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2017/12/15/a1085/jo>

## **Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.412-2 du Code du travail**

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2017/12/15/a1084/jo>

**[www.itm.public.lu](http://www.itm.public.lu)**

**[www.csl.lu](http://www.csl.lu)**

**<https://www.csl.lu/app/uploads/2023/08/le-dialogue-social-dans-les-entreprises-2023.pdf>**

# DES QUESTIONS ?

[Martine.mirkes@csl.lu](mailto:Martine.mirkes@csl.lu)

[Nathalie.moschetti@csl.lu](mailto:Nathalie.moschetti@csl.lu)

# MERCI POUR VOTRE ATTENTION

---