



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Projet No 08/2013-1

7 février 2013

Dialogue social à l'intérieur des entreprises

Texte du projet

Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Informations techniques :

No du projet :	08/2013
Date d'entrée :	7 février 2013
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail et de l'Emploi
Commission :	Commission Sociale

.... Procedure consultative



Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

1. Exposé des motifs

Le dialogue social dans l'entreprise a une longue histoire au Luxembourg. De l'arrêté grand-ducal du 26 avril 1919 instituant le « conseil d'usine permanent » en passant par l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 établissant dans tous les établissements industriels occupant vingt ouvriers au moins des délégations ouvrières, révisé et adapté à plusieurs reprises jusqu'à la loi du 6 mai 1974 qui institue des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organise la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Une nouvelle réforme a été introduite avec la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel qui reste largement en vigueur à ce stade, ayant été amendé notamment à la suite de transposition de directives européennes portant sur l'information et la consultation des travailleurs, comme par exemple la directive 2007/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Il faut noter que la loi du 18 mai 1979 a été adoptée suite à la consultation du Conseil Economique et Social qui a été saisi d'un « mémoire sur la réforme des délégations du personnel ». Le CES a rendu un avis le 11 juillet 1978 dans lequel il a conclu à la nécessité d'un fonctionnement correct des organes du dialogue social dans l'entreprise. Pour permettre l'application des nouvelles dispositions législatives la durée du mandat des délégations élues en 1974 a été prorogée jusqu'à la fin de 1979 au plus tard.

La Déclaration Gouvernementale du 12 août 1999 avait déjà prévu une refonte d'ensemble des textes concernant les délégations du personnel et la cogestion. La Chambre dans sa motion adoptée le 16 octobre 2002 avait considéré « qu'il est, dès lors, nécessaire de disposer d'instruments et de mécanismes de cogestion et de dialogue social aptes à jouer ce rôle et partant à répondre aux défis que les mutations économiques posent. »

L'importance du dialogue social se trouve soulignée dans l'avis du Conseil économique et social du 21 décembre 2000, le CES affirmant qu'il est indispensable d'institutionnaliser davantage le dialogue social, c'est-à-dire mettre en place une plateforme et des procédures adéquates afin d'accompagner et d'encadrer les processus décisionnels, et ce tant au niveau européen qu'au niveau national.

Il avait été prévu de présenter, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la fin de l'année 2003, un projet de réforme des législations sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration, après en avoir discuté préalablement avec tous les partenaires sociaux concernés.

Le Ministère du travail avait élaboré un avant-projet de loi soumis aux parties concernées qui ont émis des avis divergents.

Finalement, en date du 7 juillet 2008 le Gouvernement a de nouveau saisi le Conseil économique et social, sur base de cet avant-projet de loi, afin qu'il propose des éléments de réforme de la législation sur le dialogue social en entreprise. Malheureusement le Conseil économique et social n'a pas été capable de conclure ses travaux et d'adopter un avis en la matière.

Dans sa déclaration du 23 juillet 2009, le Gouvernement a annoncé une réforme de cette législation lors de la présente législature. Une telle réforme devait avoir notamment pour objet d'adapter les organes et le fonctionnement du dialogue social aux réalités économiques actuelles, de rendre ce dialogue plus efficace et plus rationnel, d'améliorer

les conditions d'exercice du mandat des délégations ainsi que leur protection. Il s'agissait avant tout d'améliorer la qualité de ce dialogue 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 parmi les dix premiers pays du rapport de Davos sur la compétitivité globale, cinq pays européens, notamment nordiques, connaissent un dialogue social avéré et reconnaissent une présence syndicale dans l'entreprise. On peut en déduire une relation entre les performances économiques et la qualité des relations de travail. En France, le rapport Gallois sur la compétitivité admet que « les pays qui réussissent sont pourtant ceux où le dialogue social est porteur de dynamiques favorables à l'entreprise et à ses salariés ». Le cas de l'Allemagne est à cet égard très significatif. Le modèle allemand de la co-détermination et de la cogestion est généralement considéré comme particulièrement efficace à la fois pour garantir la paix sociale mais aussi pour engager des changements dans l'entreprise en vue d'en garantir sa compétitivité.

Il est certain que face aux mutations économiques et technologiques que doivent affronter les entreprises et qui ont souvent un impact sur l'emploi et les qualifications des salariés, une revalorisation qualitative du dialogue social est nécessaire. Ceci s'impose d'autant plus que pour un pays comme le Luxembourg un dialogue social efficace et la paix sociale qui en résulte sont très largement considérés comme un des atouts. Le projet de loi ne vise donc pas à bouleverser les structures du dialogue mais plutôt à l'adapter aux réalités économiques nouvelles, à simplifier son fonctionnement, à renforcer la transparence et à l'intégrer pleinement dans la vie des entreprises. Il ne modifie pas fondamentalement les seuils actuels que ce soit le nombre à partir duquel une entreprise doit disposer d'une délégation, de la composition numérique de celle-ci ou du seuil à partir duquel y a des compétences de co-décision qui reste à 150. Certes, des ajustements sont prévus notamment pour prendre en compte la complexité grandissante de certains aspects de la gestion des entreprises ou de la suppression de certains organes comme le comité mixte. L'objectif est de faire évoluer le dialogue social dans le sens d'une qualité

accrue en simplifiant les modalités, en supprimant les double-emploi et en renforçant la délégation comme véritable représentant des salariés et interlocuteur de l'employeur dans l'entreprise. C'est aussi un aspect important de la démocratisation de la vie économique qui signifie sous les formes appropriées une plus grande participation des salariés à travers leurs organes élus aux processus décisionnels.

Une première simplification réside au niveau de la structuration des différentes délégations dans l'entreprise. Au centre se trouve la délégation du personnel, qui dans de très nombreux cas est l'unique interlocuteur de l'employeur. Les délégations divisionnaires correspondant tout particulièrement à l'organisation passée d'une grande entreprise sont supprimées. Ne subsiste que sous certaines conditions les représentants d'établissement qui ne constituent pas une délégation à proprement dite mais sont inclus dans la délégation de l'entreprise. La délégation au niveau de l'entité économique et sociale est nouvellement introduite. Compte tenu de l'évolution des âges en fonction du prolongement de l'obligation scolaire, les délégués des jeunes salariés ont été supprimés, leurs compétences étant transférés explicitement à la délégation.

Le droit de chaque délégation de recourir sous certaines conditions à des conseillers externes, voire à un expert externe a été renforcé. En effet, la complexité d'un certain nombre de questions à traiter par la délégation le justifie. On ne peut pas approuver d'un côté une plus grande participation des salariés et de l'autre côté récuser les moyens qui y sont nécessaires. De la même manière les liens avec les organisations syndicales représentatives déjà acquise dans la législation actuelle constituent un élément d'un dialogue social plus vaste.

Par ailleurs les attributions du délégué à la sécurité ont été élargis au volet santé qui est intimement lié à l'aspect de la santé au travail.

En ce qui concerne les attributions de la délégation, celles-ci ont été clarifiées, regroupées et complétées, le principe fondamental étant de favoriser la coopération entre représentants des salariés et employeurs dans un esprit de partenariat à la fois dans

l'intérêt de l'entreprise mais aussi dans celui des salariés. Ceci ressort clairement de la définition des attributions qui consistent « à prévenir et à régler », dans un esprit de coopération, les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié (art. L. 414-2.1.). Il faut relever plus particulièrement l'obligation de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé les informations nécessaires sur l'évolution du taux d'absence ce qui vise un droit d'accès pour la délégation aux données de l'observatoire mis en place pour suivre les taux d'absence dans les entreprises. Par ailleurs l'information et la consultation sur la vie de l'entreprise sont étendues à des domaines supplémentaires tels que la formation professionnelle initiale, la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail, l'organisation du temps de travail, les plans de formation professionnelle continue, l'élaboration d'un plan de gestion des âges, la mise en œuvre des reclassements internes et la promotion de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. La délégation obtient également le droit d'être informée et consultée sur le recours à des salariés intérimaires ou sous contrat à durée déterminée.

En vue de simplifier le dialogue social dans l'entreprise, d'éviter ainsi des double-emploi et de renforcer la démocratie, les attributions qui étaient jusqu'à présent réservées au comité mixte sont transférés à la délégation. Le seuil pour la participation à certaines décisions de l'entreprise reste fixé à 150 salariés. La suppression du comité mixte dont les compétences sont reprises par la délégation fait de celle-ci l'unique organe représentant les intérêts des salariés. Cette modification a pour but de renforcer l'approche participative dans l'entreprise. Il n'y a pas à disposer, d'un côté, d'un organe axé sur les revendications, à savoir la délégation, et, de l'autre côté, d'un organe qui est appelé « à constituer les « structures participatives » visant à réaliser la collaboration entre le chef d'entreprise et le personnel pour l'amélioration des relations industrielles au moyen d'une meilleure consultation et d'une meilleure information réciproque » (exposé des motifs de la loi instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes). Il appartient à la délégation directement élue d'exercer pleinement ces attributions, y compris dans les entreprises de plus de 150 salariés. Le rôle de la délégation est ainsi valorisé. Elle s'apparente ainsi au

« Betriebsrat » qui existe dans le système allemand. L'employeur est donc davantage en contact avec la délégation avec laquelle doit s'établir une relation de coopération explicitement inscrite dans le présent projet.

Aux domaines où les décisions doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel s'ajoute celui qui concerne l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action de formation professionnelle continue. Il s'agit non seulement d'un domaine qui concerne au premier chef les salariés et leurs compétences qu'il faut régulièrement adapter, mais l'entreprise bénéficie à ce titre en règle générale de subventions publiques qu'il s'agit d'allouer dans l'intérêt de l'entreprise, de l'emploi et des salariés.

La loi fixe les procédures de négociation entre la délégation, d'une part, et l'employeur d'autre part. Un rôle important incombe au bureau de la délégation qui peut être amené à négocier avec l'employeur. La délégation informée des résultats garde le droit de demander une renégociation.

Le statut du délégué à la sécurité et à la santé est également valorisé puisque, s'il n'est pas élu, il peut assister avec voix consultative aux réunions de la délégation. Son champ d'action s'étend aux questions de protection de l'environnement dans la mesure où celles-ci ont un impact sur les conditions de travail et la santé. Il dispose désormais d'un droit à la formation.

Les droits et moyens des délégués sont également étendus, notamment en ce qui concerne la communication qui peut s'effectuer par les moyens électroniques. Cela vaut également pour les contacts avec les salariés. Les délégués peuvent se déplacer librement dans l'entreprise.

Compte tenu de la suppression du comité mixte, des attributions nouvelles ainsi que d'une restructuration générale des délégations, les crédits d'heure dont dispose la délégation a été adaptée à l'exception des entreprises en dessous de 150 salariés. Les

adaptations se font sur la base d'un délégué libéré à partir de 250 salariés au lieu de 500 actuellement. Il a été tenu compte d'un souci particulier concernant la réinsertion professionnelle des délégués. Ils disposent de garanties en termes de leur carrière professionnelle et d'un droit à la formation professionnelle continue.

Pour ce qui concerne la formation des délégués, ceux qui sont élus pour la première fois ont un supplément de 16 heures pendant la première année de leur mandat et les délégués suppléants peuvent également bénéficier de la moitié des droits. L'organisation de cours peut également être élargie et diversifiée en associant entre autres les chambres professionnelles. Un bon dialogue entre partenaires sociaux égaux suppose, d'une part, une information aussi complète que possible, mais aussi des délégués bien formés et familiarisés avec les techniques juridiques et de gestion de l'entreprise.

Une des questions centrales concerne la protection des délégués contre le licenciement sans laquelle les délégués ne peuvent pas exercer en toute liberté leur mandat. Cette procédure spéciale a été aménagée notamment en cas de faute grave en préservant mieux les droits du délégué, comme par exemple le maintien automatique de son salaire pendant une période de 3 mois.

Une des innovations du présent projet vise la mise en place de la médiation en cas de différends. S'inspirant de la législation allemande en la matière qui prévoit la mise en place d'une « Einigungsstelle », le projet adapte le système au contexte luxembourgeois. Il propose différentes formules de médiation en fonction de l'entreprise, une médiation instituée soit dans le cadre d'une convention collective, ce qui dans certains cas existe déjà, soit d'un accord interprofessionnel, soit le recours à un médiateur ad hoc désigné d'un commun accord sur une liste de personnalités. La médiation peut intervenir en cas de différend relatif à la mise en œuvre de certaines dispositions de la loi, respectivement en cas d'absence d'accord sur un point qui relève de la codécision. Dans ce cas la médiation remplace l'Office national de conciliation qui est prévu pour régler d'éventuels différends de ce type. Il est évident qu'à l'exception de ce cas précis, les parties peuvent toujours recourir aux juridictions.

2. Texte du projet

Art. 1^{er} .- Le Titre Premier du Livre IV du Code du travail prend la teneur suivante :

« Titre Premier – Délégations

Chapitre Premier.- Mise en place des délégations

Section 1. – Délégations du personnel

Art. L.411-1.

(1) Toute entreprise, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner des délégués du personnel si elle occupe pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze salariés liés par contrat de travail qui sont autres que ceux dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

Aux fins de l'application du présent titre, les salariés ayant rejoint une entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

(2) Tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception de ceux tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Art. L.411-2.

Pour la computation du personnel occupé par l'entrepreneur de travail intérimaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de cette entreprise et, d'autre part, des salariés qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins dix mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

Section 2.- Représentants d'établissement

Art. L.411-3.

Si l'entreprise se compose de plusieurs établissements distincts, des représentants d'établissement peuvent être élus sur demande d'un tiers des membres de la délégation du personnel pour autant que l'établissement occupe au moins cent salariés et que ces salariés ne sont pas déjà représentés par au moins deux délégués dans la délégation du personnel.

Cette demande doit être formulée dans un délai de trois mois après l'élection de la délégation du personnel de l'entreprise.

Le chef d'entreprise détermine et délimite les établissements répondant aux critères visés à l'alinéa qui précède, en accord avec la délégation du personnel.

A cet effet il y a lieu d'entendre par établissement distinct une unité notamment de production ou d'exploitation réunissant de façon durable des moyens matériels et un personnel dirigé par un chef d'établissement auquel le chef d'entreprise a délégué des pouvoirs limités.

En cas de désaccord sur le principe de l'existence ou de la délimitation du ou des établissements, le chef d'entreprise ou la délégation du personnel à la majorité simple des membres de celle-ci peuvent saisir la Commission de médiation prévue à l'article L.417-3.

Les représentants d'établissement sont élus selon le système de la majorité relative et bénéficient de la protection prévue aux articles L.415-11 et L.415-12.

Chaque établissement élit un représentant pour cent salariés sans cependant pouvoir dépasser le nombre de deux.

Si l'établissement est déjà représenté par un délégué dans la délégation du personnel, un seul représentant d'établissement est élu.

Les représentants d'établissement participent aux réunions de la délégation du personnel en tant que membres ayant le statut d'observateurs.

Pour toutes les questions concernant directement les établissements auxquels ils appartiennent, ils ont un droit de vote et peuvent demander à la délégation du personnel d'effectuer une deuxième délibération sur des points spécifiques les concernant.

Section 3. – Délégations au niveau de l'entité économique et sociale

Art. L.411-4.

Lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L.411-1 constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L.161-2 du Code du travail, il peut être institué, à la demande d'au moins deux délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Les demandes qui doivent être formulées dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel sont adressées aux employeurs respectifs des entités concernées.

En cas de contestation sur le bien fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, la Commission de médiation prévue à l'article L.417-3 peut être saisie.

La délégation au niveau de l'entité économique et sociale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale.

Elle exerce ses compétences pour les questions relevant exclusivement de l'entité économique et sociale et coopère à cet effet avec les délégations du personnel.

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation au sens de l'article L.411-1.

Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci.

- pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés : un délégué effectif et un délégué suppléant ;

- pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés : deux délégués effectifs et deux délégués suppléants ;

- pour les entreprises occupant plus de 500 salariés : trois délégués effectifs et trois délégués suppléants.

Pour les entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette entreprise, un représentant qui assistera aux réunions avec voie consultative.

Les membres de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale sont élus par les délégations du personnel selon le système de la majorité relative au scrutin secret de liste, parmi les membres qui les composent.

Chapitre II.- Composition de la délégation du personnel

Art. L.412-1.

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L.411-1, la composition numérique des délégations du personnel est fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent:

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500.

(2) Les délégations du personnel comportent en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.

(3) Lorsque la délégation du personnel se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions qui se tiennent en présence du chef d'entreprise.

Art. L.412-2.

(1) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel comptant au moins trois délégués, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.

Dans les entreprises occupant entre 51 et 149 salariés, la délégation du personnel désigne un conseiller à la majorité de ses membres.

A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer à celle-ci des conseillers.

Si ces entreprises sont couvertes par une convention collective de travail, chaque syndicat signataire qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus, et qui a obtenu au moins vingt pourcent des suffrages lors des dernières élections a, le cas échéant par exception à la limite posée à l'alinéa 1, le droit de nommer un conseiller à moins que sa proposition faite dans le cadre des alinéas précédant ait été retenue par la délégation.

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés et le cas échéant par exception à la limite prévue à l'alinéa 1, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui ont obtenu au moins vingt pourcent des suffrages lors des dernières élections ont le droit de nommer chacun un des conseillers.

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver, à la majorité de ses membres, des conseillers supplémentaires dans les limites de l'alinéa 1.

A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des propositions.

(2) En cas de besoin et avec l'objectif d'aider la délégation à faire usage de manière optimale de ses compétences dans une matière intéressant l'entreprise, celle-ci peut

demander, à la majorité de ses membres, le concours d'un expert externe pour toute question déterminante pour l'entreprise ou les salariés.

Elle doit en informer le chef d'entreprise qui doit donner son accord pour prendre en charge les dépenses qui en découlent. Les experts sont tenus par les obligations du secret.

En cas de désaccord entre la délégation et le chef d'entreprise la question peut être portée, à la demande d'une partie, devant la Commission de médiation prévue à l'article L.417-3.

(3) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, la majorité des membres composant cette délégation peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7.

(4) Pour l'application des paragraphes qui précèdent, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

Chapitre III.- Désignation des délégués du personnel

Section I. – Modalités de la désignation

Art. L.413-1.

(1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative.

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L.161-3, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

(2) Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer.

(3) Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.

(4) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(5) Sur demande du chef d'entreprise ou de la délégation du personnel, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, le vote par correspondance des salariés absents de l'entreprise le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

(6) Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants, ceux-ci seront déclarés élus d'office.

(7) A défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, à la demande de la majorité des salariés, désigner par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'entreprise.

Art. L.413-2.

(1) Les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.

(2) Les délégations du personnel sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Mémorial.

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, avec l'accord de tous les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2), dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée audit paragraphe (2), lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.

Le mandat de la délégation du personnel instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 expire avec ceux des délégations instituées conformément au paragraphe (2), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année; dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de cinq ans.

(4) La délégation du personnel instituée continue à exercer ses fonctions, jusqu'à l'expiration de son mandat, dans la composition qui lui a été donnée par les élections, nonobstant toute modification de l'effectif du personnel.

(5) Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Si l'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou la partie d'établissement ne conserve pas son autonomie, les membres de la délégation du personnel feront de plein droit partie de la délégation du personnel de l'entité qui accueille les salariés transférés.

La délégation ainsi élargie procédera sans délai à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L.416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

Si les salariés de l'entreprise, de l'établissement, de la partie d'entreprise ou de la partie d'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entité qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'entité transférée fait office de délégation commune.

Section 2. – Conditions de l'électorat

Art. L.413-3.

Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de dix-huit ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Art. L.413-4.

(1) Pour être éligibles, les salariés doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales;
3. être soit Luxembourgeois, soit citoyen de l'Union Européenne, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant de la Confédération suisse, soit ressortissant d'un Etat non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen et détenteur d'une autorisation conférant le droit au travail.

(2) Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

Art. L.413-5.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée de travail hebdomadaire la plus longue; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient l'ancienneté de services la plus élevée.

Au cas où l'entreprise dans laquelle le salarié serait éligible ne rentre pas dans le champ d'application de l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel, le salarié est éligible dans l'entreprise soumise à cette obligation.

Art. L.413-6.

Le salarié intérimaire et les salariés mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant salarié au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le salarié intérimaire et le salarié mis à disposition peuvent exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui le concerne conformément aux dispositions du présent titre.

Chapitre IV.- Attributions de la délégation du personnel

Art. L.414- 1.

(1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L.414-2, L.414-3 et L.414-5 à L.414-7 on entend par

— information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;

— consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux

dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L.414-5 à L.414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des paragraphes (1) à (3) qui précèdent et celles des articles L.414-3 et L.414-5 à L.414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

Section 1. – Attributions générales et droit à l'information

Art. L.414-2.

(1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié,
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

(3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

(4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise visées à l'article L.415-6, paragraphe (1).

(5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise en général que chaque type de poste de travail ou de fonction ;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
3. l'évolution du taux d'absence.

Les informations sous 1. et 2. doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(6) Lorsque l'entreprise est constituée de un ou plusieurs établissements disposant d'une représentation au sens de l'article L.411-3, le chef d'entreprise est tenu d'informer la ou les représentants d'établissement directement concernées par des décisions ou des problèmes spécifiques.

(7) Lorsque l'entreprise occupe au moins 150 salariés la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, 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.

(8) Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment à la majorité des voix que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au

paragraphe (2) qui précède et à l'article L.414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise.

Section 2. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L.414-3.

(1) En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission :

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise ;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, la réunion prévue à l'article L.414-10 doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'établissement et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail ;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension ;
10. de rendre son avis sur les questions relatives à du temps de travail ;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue ;
12. de collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges ;
13. de 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;
14. de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes ;
15. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière

Art. L.414-4.

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales au moins 150 salariés.

Art. L.414-5.

(1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel préalablement à toute décision importante ayant trait à:

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;
2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement;
3. 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.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe (1) sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

Art. L.414-6.

(1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant 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.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article 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.

(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée. Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner à la délégation du personnel dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

Art. L.414-7.

(1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente à la délégation du personnel 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.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la

gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision.

Art. L.414-8.

Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L.414-5, L.414-6 et L.414-7, paragraphe (1), l'employeur et la délégation du personnel émettent des avis divergents, ces avis sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les avis visés à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis.

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

Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise

Art. L.414-9.

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur:

1. 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;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles;
3. 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;
4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action de formation professionnelle continue ;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;

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

Art. L.414-10.

Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L.414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L.414-9 avec le but de parvenir à un accord.

L'entreprise y est représentée par le chef d'entreprise ou son délégué, lesquels ont la faculté de se faire assister par des personnes de leur choix, le nombre des représentants de l'entreprise ne pouvant excéder dans ce cas celui des représentants du personnel.

Le Président de la délégation et le chef d'entreprise ou son délégué fixent d'un commun accord l'ordre du jour qui doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins cinq jours avant la réunion.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donne mandat au bureau prévu au paragraphe (2) de l'article L.416-1 de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur sur les points prévus à l'article L.414-9.

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L.412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui a obtenu au moins vingt pourcent des suffrages lors des dernières élections.

Dans un délai de 48 heures le bureau communique à la délégation du personnel la décision commune.

La délégation du personnel, à la majorité simple de ses membres, dispose, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dument motivée sollicitant la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à trancher.

Art. L.414-11.

(1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.

Art. L.414-12.

(1) Les décisions relatives à l'article L.414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau à la procédure de médiation prévue à l'article L.417-3.

Art. L.414-13.

Toutes les délibérations des réunions sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise ou son représentant et le président de la délégation ou son représentant.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale et au délégué à l'égalité sur le résultat des discussions menées dans le cadre de ces réunions.

Ils remettent au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 5 de l'article L.414-9, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L.425-2, paragraphe (1).

Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité est tenu de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du travail et des mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.

Section 5. – Délégué à la sécurité et à la santé

Art. L.414-14.

(1) Chaque délégation du personnel désigne parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel.

(2) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

(3) Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'entreprise, où les membres de la délégation ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance.

Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

(4) Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle.

Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.

Le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent.

(5) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.

(6) Le délégué à la sécurité et à la santé ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

(7) Le chef de l'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. 613-1;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes;
7. des 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;
8. du recours à la compétence dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention;

9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
10. de l'évaluation 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;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées

Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

(8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L.312-3.

(9) L'employeur doit laisser au délégué à la sécurité et à la santé le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Le délégué à la sécurité et à la santé dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

Section.6. – Délégué à l'égalité

Art. L.414-15.

(1) Chaque délégation du personnel, désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité.

(2) Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

A cet effet, sans préjudice des attributions que peuvent lui conférer d'autres dispositions légales, le délégué à l'égalité, agissant seul ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité:

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés;

2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes telles que couvertes par l'article L. 241- 4, paragraphe (2) in fine;
4. à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
5. à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation;
7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise ;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe (4) ci-après;
11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

(3) Sont applicables au délégué à l'égalité les articles L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 et L. 415-6, paragraphe (1).

(4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article L. 415-5, paragraphe (2), est majoré à raison:

de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe régulièrement entre 15 et 25 salariés;

de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe régulièrement entre 26 et 50 salariés;

de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe régulièrement entre 51 et 75 salariés;

de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe régulièrement entre 76 et 150 salariés;

de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe régulièrement plus de 150 salariés.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du délégué à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au délégué le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les

organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

(6) Au cas où le délégué à l'égalité désigné en application du paragraphe (1) est membre suppléant de la délégation il peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

Section 7. – Affichage des communications de la délégation

Art. L.414-16.

(1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers, y compris les moyens électroniques, réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

(2) Les délégués élus sur une liste présentée par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 peuvent en outre:

1. afficher librement des communications syndicales sur des supports divers réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe (1); un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

Il en est ainsi également pour les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3, dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

(3) Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. A ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir

un contact avec les salariés après en avoir informé l'employeur. Ils ont également le droit de les contacter par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise.

Art. L.414-17.

Chaque salarié a le droit d'accéder deux fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent; il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou par le délégué à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

Les explications du salarié concernant le contenu de son dossier personnel doivent être incluses dans celui-ci à la demande de l'intéressé.

Chapitre V.- Statut des délégués du personnel

Section 1. Obligations du délégué

Art. L.415-1.

Les membres de la délégation du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Les membres de la délégation du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail sans réduction de leur rémunération dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions qui leur sont conférées par le présent Titre, après en avoir informé le chef d'entreprise et à condition que cela n'entrave pas la bonne marche du service.

Art. L.415-2.

(1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise, 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.

(2) Le chef d'entreprise 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.

(3) Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de

consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des salariés et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise ou dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Section 2. – Durée du mandat

Art. L.415-3.

Le mandat de délégué prend fin:

1. en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation nouvellement élue a eu lieu;
2. lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;
3. en cas de démission;
4. lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir;
5. en cas de décès ;
6. en cas de refus, non-prolongation ou retrait de l'autorisation conférant le droit au travail.

Art. L.415-4.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif:

1. en cas d'empêchement de celui-ci;
2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article L. 415-3 sous les points 2 à 5; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

Section 3. – Exercice du mandat

Art. L.415-5.

(1) Dans le cadre de l'article L.415-1, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.

(2) En outre, dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif représenté se situe entre cent cinquante et deux cent quarante-neufs, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de deux cent cinquante salariés.

Pour l'application des dispositions des alinéas qui précèdent, les fractions d'heure égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions d'heure inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

Les crédits d'heures visés ci-dessus sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins vingt pourcent des suffrages au moment de l'élection.

(3) Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à :

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2001 et 3.500 ;
- un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

La désignation des délégués libérés est effectuée au scrutin secret de liste par les membres de la délégation selon les règles de la représentation proportionnelle.

Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

En outre la délégation peut, à la majorité de ses membres, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa 1 dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.

Lorsque, dans une entreprise occupant entre 250 et 500 salariés, une liste minoritaire, ayant obtenu au moins vingt pourcent des suffrages lors des dernières élections, le demande, cette conversion est effectuée d'office et la liste majoritaire obtient en plus un crédit d'heures de huit heures par semaine.

Dans ces deux cas la délégation en informe le chef d'entreprise.

(4) Les membres de la délégation ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'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 et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Cet accord réglera également la participation de tous les délégués à des formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, 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.

Art. L.415-6.

(1) Les délégations du personnel peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de deux jours ouvrables donné à la direction, sauf accord sur un délai plus court; elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service six fois par an au moins, dont obligatoirement trois fois avec la direction de l'entreprise.

(2) Les délégations du personnel peuvent se réunir chaque fois que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi l'impose.

(3) La délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut se réunir pendant les heures de service chaque fois que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi l'impose.

(4) Le temps passé aux réunions visées aux paragraphes (1) et (3) qui précèdent est rémunéré comme temps de travail.

Art. L.415-7.

La délégation au niveau de l'entité économique et sociale convoque une fois par an les membres des délégations du personnel pour entendre un rapport sur les activités menées par les différentes délégations.

Le chef d'entreprise peut être invité à y assister ou à s'y faire représenter.

Art. L.415-8.

Une fois par an, la délégation du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'entreprise. L'assemblée, qui se tient à huis clos, est convoquée par le président de la délégation.

Le chef d'entreprise peut être invité à y assister ou à s'y faire représenter.

Art. L.415-9.

(1) La délégation du personnel peut prévoir des heures de consultation dans le local de la délégation à l'intention du personnel salarié de l'entreprise.

(2) Lorsque la délégation du personnel comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L.415-5, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures de travail à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement au chef d'entreprise.

(3) Les délégations qui ne comprennent pas de délégué libéré peuvent prévoir des heures de consultation soit en dehors des heures de travail, soit pendant les heures de travail; dans ce dernier cas, elles doivent préalablement se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation et d'octroi des heures de consultation, qui sont imputées sur le crédit d'heures de la délégation.

Art. L.415-10.

(1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, dont notamment les chambres professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des salariés.

(2) Dans les entreprises occupant régulièrement entre quinze et quarante-neuf salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

Dans les entreprises occupant régulièrement entre cinquante et cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

Dans les entreprises occupant régulièrement plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

Les délégués élus pour la première fois ont droit à un supplément de seize heures pendant la première année de leur mandat.

Les membres suppléants de la délégation du personnel bénéficient de la moitié des heures de formation prévus au présent paragraphe.

(3) La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées au paragraphe (2), aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7.

Des demandes spécifiques peuvent être adressées au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui doit homologuer ces formations.

Section 4. – Protection spéciale

Art. L.415-11.

(1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7 sauf si cette modification concerne la totalité d'une catégorie déterminée de salariés à laquelle appartient le délégué.

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent pas être licenciés, pendant la durée de leur mandat, pour des motifs autres que ceux prévus aux paragraphes (3) et (4) qui suivent.

Le licenciement notifié par l'employeur nonobstant l'interdiction prévue ci-dessus à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, peut demander la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(3) L'interdiction prévue au paragraphe (2) n'est pas applicable en cas de fermeture de toute l'entreprise motivée par des raisons d'ordre économique ou technique reconnues sur avis de l'Inspection du travail et des mines.

En cas de fermeture d'un établissement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement l'interdiction prévue au paragraphe (2) n'est pas applicable aux délégués y occupés depuis plus de 24 mois.

Dans ce dernier cas le licenciement n'est autorisé que si le délégué en question ne peut pas être réaffecté à un autre emploi disponible au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

(4) En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe (3) de l'article L.121-6, de notifier une décision de dispense immédiate de l'exécution de son contrat de travail à l'intéressé.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification le salarié conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Au cours de cette période de trois mois le salarié concerné peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée des trois mois et en attendant la solution définitive du litige.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail dans les trois mois à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe (4).

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la dispense.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une dispense intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2) qui précède, le président ordonne la réintégration immédiate du délégué dans l'entreprise.

(6) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une dispense occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut, le cas échéant, requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

Art. L.415-12.

Les dispositions de l'article L.415-11 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1^{er}, Titre II, Chapitre VII lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.

Art. L.415-13.

Pendant toute la durée de cette procédure les heures libérées dont bénéficiait le délégué seront transmises, le cas échéant, au reste de la délégation en place qui les répartit parmi ses membres.

Chapitre VI.- Organisation et fonctionnement

Art. L.416-1.

(1) Lors de la réunion constituante, qui est convoquée, dans le mois suivant les élections, par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

A défaut d'élections en application du paragraphe (6) de l'article L.413-1, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.

(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation du personnel désigne en outre parmi ses membres, au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, un bureau qui se compose comme suit:

- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 5 membres;
- 4 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres ;
- 5 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres;
- 6 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres ;
- 7 membres, lorsque la délégation se compose de plus de 12 membres.

Pour ses missions exécutées dans le cadre des articles L.419-9 à L.414-13, le bureau est élargi d'au moins un délégué du personnel, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la délégation du personnel mais qui n'est pas représentée dans le bureau en application du paragraphe (2).

(3) Le président, le vice-président, ainsi que le secrétaire font partie de plein droit du bureau de la délégation du personnel.

Dans les délégations du personnel dont la composition numérique est inférieure à cinq membres, le président ou le vice-président composent de plein droit le bureau de la délégation.

(4) Lors de la réunion constituante de la délégation du personnel les membres élus sont informés par le chef d'entreprise sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement.

Art. L.416-2.

(1) L'objet des délibérations de la délégation du personnel est fixé par un ordre du jour qui est arrêté par le bureau de la délégation et communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion.

(2) Le bureau est tenu de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers au moins des membres de la délégation, trois jours avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour aux membres de la délégation, son président doit en faire part aux membres dans les vingt-quatre heures.

Art. L.416-3.

(1) La délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président.

(2) Le président de la délégation du personnel doit convoquer la délégation six fois par an au moins.

(3) Il est tenu, en outre, de convoquer la délégation chaque fois qu'un tiers au moins des membres titulaires qui la composent lui en fait la demande par écrit; les requérants indiquent les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

(4) Le chef d'entreprise ou un représentant peuvent être invités par la délégation du personnel à prendre part à ses délibérations, sans toutefois pouvoir assister aux votes.

(5) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut convoquer la délégation du personnel, aux fins qu'il juge convenir; il peut également déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations.

Le chef d'entreprise ou un représentant doit être invité à assister aux réunions prévues au présent paragraphe.

Art. L.416-4.

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

Art. L.416-5.

(1) Les décisions et résolutions de la délégation du personnel sont prises à la majorité des membres présents.

(2) Le secrétaire tient le procès-verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal de la réunion est lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante; copie en est adressée au chef d'entreprise.

Le bureau de la délégation est responsable de la publication d'un communiqué, affiché sur le panneau visé à l'article L.414-6, paragraphe (1).

Art. L.416-6.

Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'entreprise, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article L.415-10.

De même l'employeur facilite les déplacements entre les unités de l'entreprise, le cas échéant en mettant à la disposition des délégués un moyen de transport approprié.

Art. L.416-7.

Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'entreprise dans un local approprié dont la fourniture, y compris le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes disponibles, de même que les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur.

Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L.415-5, le chef d'entreprise est tenu de mettre en outre à sa disposition un local permanent approprié ainsi que le matériel, et, le cas échéant, le personnel indispensable pour son secrétariat.

Chapitre VII.- Dispositions finales

Art. L.417-1.

Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel en conformité avec le présent Titre.

Les dispositions du présent Titre ne font pas obstacle aux conventions comportant des clauses plus favorables aux salariés.

Art. L.417-2.

L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre et de ses mesures d'exécution.

Art. L.417-3.

(1) Les litiges résultant des articles L.411-3, L.411-4, L.412-2, L.414-9 à L.414-13 et L.416-1 à L.416-7 non résolus après une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L.612-1, peuvent être portés devant une Commission de Médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Cette Commission est présidée par un Médiateur désigné d'un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l'accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation.

La convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel fixera également la procédure à suivre, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application du présent paragraphe.

(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une Commission de Médiation conformément au paragraphe (1) les parties peuvent saisir le Directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque en vue de la désignation d'un Médiateur.

Dans ce cas le Médiateur est choisi, d'un commun accord entre les parties, sur une liste établie pour une durée de cinq années, comprenant six personnes proposées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et arrêtée par le Gouvernement en conseil.

Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du Médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste prévue à l'alinéa qui précède.

Le Médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts. Il est assisté d'un fonctionnaire à mettre à disposition par l'Inspection du travail et des mines pour assurer le secrétariat administratif.

Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'application du présent article.

(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe (2) n'aboutit pas à un accord, le Médiateur dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L.417-4.

(1) Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Directeur de l'Inspection du travail et des mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif statuant comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent Titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) et aux articles L.414-9 à L.414-13 sont de la compétence du Tribunal du travail.

Art. L.417-5.

Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale ou d'une représentation d'établissement, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L.414-7 et L.415-2.

En cas de récidive dans le délai de deux ans après une condamnation définitive, les peines prévues aux alinéas qui précèdent peuvent être portées au double du maximum; en outre, en cas d'infraction visée au premier alinéa, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois.

Art. 2.- L'intitulé du Titre II prend la teneur suivante :
« Représentation des salariés dans les sociétés anonymes »

Art. 3.- Les articles L.421-1 à L.425-4 sont abrogés.

Art. 4.- L'article L.426-9 prend la teneur suivante :
« Art. L.426-9.

(1) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de travail.

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise les dispositions des paragraphes (3) à (5) de l'article L.415-11 s'appliquent. »

Art. 5.- Le point 4. du paragraphe (2) de l'article L.542-11 est modifiée comme suit :
« 4. l'avis de la délégation du personnel respectivement la décision prise sur base de l'article L.414-13 ; »

Art 6.-Dans tout le Code du travail et dans toutes les autres dispositions légales et réglementaires la référence au « comité mixte » est supprimée, respectivement remplacée par les termes de « la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés ».

3. Commentaire des articles

L'article 1.- modifie le Titre Premier du Livre IV.

La section 1 du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre IV traite désormais de la délégation du personnel qui mise au centre du dialogue social dans l'entreprise.

L'article L.411-1 est légèrement modifié pour préciser que la délégation du personnel est instituée au niveau de l'entreprise et la notion de l'établissement ne figurera plus dans cet article. Par ailleurs le moment de la constatation du seuil déclenchant l'élection d'une délégation est précisé afin d'éliminer des risques d'interprétations divergentes.

En outre la notion de contrat de louage de services est remplacée par contrat de travail, et le paragraphe (2) est abrogé, alors qu'il est superfétatoire.

La modification la plus importante est néanmoins celle, qu'en cas de désaccord sur le principe ou la délimitation d'un établissement le litige peut être porté devant la Commission de Médiation prévue à l'article L.417-3, et non plus devant le Ministre du Travail.

La section 2 introduit une nouvelle forme de représentation qui remplace les anciennes délégations divisionnaires qui étaient fortement liées au seul secteur de la sidérurgie.

Désormais si une entreprise se compose de plusieurs établissements distincts notamment en ce qui concerne la production ou l'exploitation et est dirigé par un chef d'établissement qui a des pouvoirs limités, et si l'établissement occupe au moins cent salariés, qui ne sont pas représentés dans la délégation du personnel par au moins deux membres, un tiers des membres de la délégation du personnel peut demander, dans les trois mois suivant l'élection de la délégation du personnel l'élection de représentants d'établissement.

En cas de désaccord sur le principe ou la délimitation de l'établissement les deux parties peuvent soumettre ce litige à la Médiation prévue à l'article L.417-3.

La représentation de l'établissement se limitant à deux personnes aucun vote n'aura lieu si deux salariés font déjà partie de la délégation du personnel et un seul représentant sera élu si la délégation du personnel comprend déjà un salarié de l'établissement.

L'élection des représentants d'établissement aura lieu selon le système de la majorité relative.

Les représentant d'établissement élus deviennent membres de la délégation du personnel en tant qu'observateurs et n'auront le droit de vote que pour des questions concernant directement les établissements.

Ils bénéficient de la protection prévue aux articles L.415-11 et L.415-12.

La section 3 comprenant l'article L.411-4 introduit également un nouveau modèle de représentation qui remplace l'ancienne délégation centrale pour introduire la notion d'entité économique et sociale par référence à l'article L.161-2.

L'installation d'une telle délégation doit être demandée par aux moins deux délégations du personnel et ce dans les trois mois suivant les élections des délégations du personnel.

Elle représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises et elle exerce ses compétences exclusivement pour les questions relevant de l'entité économique et sociale.

Les contestations pouvant naître au sujet de l'introduction d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peuvent être portés devant la Médiation prévue à l'article L.417-3.

Les membres de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale sont élus par les délégations du personnel selon le système de la majorité relative au scrutin secret de liste, parmi les membres qui les composent.

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation au sens de l'article L.411-1.

Pour les entreprises ne tombant pas dans le champ d'application de l'article L.411-1, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette entreprise, un représentant qui assistera aux réunions avec voie consultative.

Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci et sera de un délégué effectif et un délégué suppléant pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés : de deux délégués effectifs et deux délégués suppléants pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés et de trois délégués effectifs et trois délégués suppléants pour les entreprises occupant plus de 500 salariés:

Afin de tenir compte du fait que les personnes intègrent généralement plus tard le marché du travail, la nécessité de l'installation d'une délégation des jeunes salariés ne s'impose plus.

Par ailleurs seulement deux délégations des jeunes salariés sont actuellement en place.

Ainsi la section 4 comprenant l'article L.411-5 est abrogée.

L'intitulé du Chapitre II est complété par l'ajoute de la notion de délégation du personnel et ainsi toute référence à l'établissement est supprimée de l'article L.412-1, qui par ailleurs et en ce qui concerne la composition numérique selon la taille de l'entreprise reste inchangé.

En ce qui concerne le paragraphe (1) de l'article L.412-2 et en vue d'une amélioration qualitative du fonctionnement des délégations du personnel, la possibilité d'avoir recours à des conseillers internes et externes est accordée aux délégations du personnel comptant au moins trois délégués, c'est-à-dire aux délégations des entreprises avec un effectif d'au moins 51 salariés et non plus à partir de 150 salariés.

De plus le droit de désigner des conseillers externes n'est plus seulement réservé aux syndicats jouissant de la représentativité sur le plan national mais est élargi aux syndicats jouissant de la représentativité dans un secteur important de notre économie, à condition qu'ils disposent d'au moins un tiers des délégués effectifs.

La désignation des conseillers se fait désormais à la majorité simple et non plus absolue.

Le dernier alinéa actuel du paragraphe (1) est abrogé, alors qu'il ne fait aucun sens.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise occupant entre 50 et 149 salariés est couverte par une convention collective de travail, les syndicats signataires répondant aux critères de la représentativité nationale ou sectorielle ont également le droit de nommer directement un conseiller dès lors qu'ils ont obtenu 20 % des suffrages.

Le paragraphe (2) nouveau de l'article L.412-2 concerne le droit des délégations, indépendamment de la taille de l'entreprise, d'avoir recours à un expert, sur demande de la majorité des membres de celle-ci, et s'il s'agit de questions déterminantes pour l'entreprise ou le salarié.

En cas de désaccord sur la prise en charge des frais par l'employeur, le litige peut être porté devant la Médiation prévue à l'article L.417-3.

Le paragraphe (3) de l'article L.412-2 procède à un toilettage de texte de l'ancien paragraphe (2), pour le rendre plus précis et permet en même temps la possibilité de confier l'examen d'une question déterminée à un syndicat représentatif pour un secteur important de l'économie luxembourgeoise et non plus aux seuls syndicats jouissant d'une représentativité nationale.

Le paragraphe (1) de l'article L.413-1 supprime toutes les références à l'établissement et ajoute les syndicats représentatifs pour un secteur important de l'économie luxembourgeoise à la catégorie de syndicats qui peuvent présenter des listes sans devoir justifier d'un soutien de 5% des salariés de l'effectif total de l'entreprise.

Les paragraphes (2) à (4) restent inchangés, quant au paragraphe (5) les références à la notion d'établissement sont supprimées.

Le paragraphe (6) conditionne la désignation d'office de membres de la délégation par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, à une demande expresse de la majorité des salariés de l'entreprise.

Les paragraphes (1) à (5) ajoutent à chaque fois le terme de « du personnel » après « délégation » afin d'éviter toute confusion et remplace dans le paragraphe (5) le terme d'« établissement » par celui d'« entité ».

Par ailleurs le paragraphe (3) précise que de nouvelles élections ne peuvent être ordonnées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions qu'à condition que tous les syndicats représentatifs sur le plan national ou sectoriel, qui sont représentés dans l'ancienne délégation, marquent leur accord.

De plus au dernier alinéa de ce même paragraphe une erreur matérielle est corrigée en remplaçant le nombre de « quatre » ans par celui de « cinq ».

A l'article L.413-3 la notion de contrat de louage de services est remplacée par celle de contrat de travail.

Le point 2. du paragraphe (1) de l'article L.413-4 précise comme l'article L.411-1 le moment de la constatation du seuil déclenchant l'élection d'une délégation ceci afin d'éliminer des risques d'interprétations divergentes.

Le point 3. du même paragraphe permet dorénavant à tous les salariés, indépendamment de leur nationalité et pour autant que, le cas échéant, ils soient en possession d'une autorisation de travail, de se faire élire comme délégués du personnel.

La modification proposée pour l'article L.413-5 vise à préciser que pour déterminer l'entreprise dans laquelle le salarié, qui occupe simultanément des emplois à temps partiel dans plusieurs entreprises, est éligible est celle dans laquelle sa durée hebdomadaire de travail est la plus longue.

Dans l'article L.413-6 la référence au comité mixte est supprimée alors que ce comité sera abrogé par la suite.

Dans le cadre du Chapitre IV sur les attributions de la délégation du personnel, les différentes attributions ont été réaménagées pour leur donner une suite logique et pour tenir compte du fait que les attributions du comité mixte, que le présent projet vise à abroger, sont transmises, sous quelques conditions à la délégation du personnel.

Ainsi le nouvel article L.414-1 reprend les dispositions de l'ancien article L.414-5, en procédant à un nettoyage de texte et à la rectification des renvois dus au réaménagement des dispositions qui suivent, sans les modifier quant au fond.

Les missions, les rôles et les attributions sont repris dans les sections 1.-Attributions générales et droit à l'information, 2.-Information et consultation sur la vie de l'entreprise, 3.-Information et consultation en matière technique, économique et financière et 4.-Participation à certaines décisions de l'entreprise.

L'article L.414-2 reprend dans ses paragraphes (1) et (2) les dispositions ayant trait aux attributions générales de l'ancien article L.414-1, à savoir les points 2, 3 et 4 de son paragraphe (2).

Le point 1 nouveau modifie légèrement l'ancien point 3 en y ajoutant la notion d'esprit de coopération dans les relations entre l'employeur et la délégation.

Le point 3. qui reprend l'ancien point 4. est complété en ajoutant la possibilité pour la délégation de saisir l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou réclamation concernant les droits des salariés.

Le nouveau paragraphe (3) donne à la délégation du personnel le droit de veiller au respect de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Le nouveau paragraphe (4) reprend en les adaptant les dispositions figurant actuellement au premier alinéa du paragraphe (1) de l'article L.414-4. Ces dispositions se limitant uniquement à l'information ils ont donc été inclus dans la section 1.

Par ailleurs il est précisé que les informations que le chef d'entreprise doit soumettre à la délégation sont ceux qui sont nécessaires à la bonne exécution de la mission de la délégation.

Cette information doit dorénavant être adressée mensuellement aux délégation des entreprises occupant au moins 150 salariés et non plus dans les entreprises pourvues d'un comité mixte, alors que celui-ci sera abrogé.

Le paragraphe (5) nouveau reprend les obligations d'information actuellement prévues au paragraphe (2) de l'article L.414-4 tout en y ajoutant une obligation d'information par rapport au délégué à la sécurité et à la santé. De même un nouveau point 3. prévoit une obligation d'informer la délégation du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé sur l'évolution du taux d'absence. Cette dernière information ne devra cependant pas être communiquée aux employeurs de salariés d'entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise.

Le nouveau paragraphe (6) prévoit, le cas échéant, l'information directe aux représentants de l'établissement.

Le paragraphe (7) reprend en les modifiant les dispositions actuellement prévues au deuxième alinéa du paragraphe (1) de l'article L.414-4. Dorénavant toute entreprise, indépendamment de son statut juridique, devra, si elle occupe au moins 150 salariés, informer une fois par an au moins, sa délégation du personnel sur l'évolution économique et financière, ainsi que sur les activités, récentes et probables. Cela se fera sur base d'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.

Le paragraphe (8) donne le droit à la délégation du personnel de demander des informations supplémentaires si elle estime que les informations dont elle dispose ne suffisent pas pour remplir sa mission.

L'article L.414-3 traite des domaines où la délégation n'est pas seulement informée mais également consultée, alors que pour certains cas elle devra donner un avis.

L'énumération des différentes compétences prévues au paragraphe (1) reprend en les modifiant celles prévues dans l'actuel paragraphe (2) de l'article L.414-1 sous 1. et sous 5. à 12. à l'exception du point 10.

En ce qui concerne les différentes modifications il s'agit du remplacement du terme « comité mixte » par « la réunion prévue à l'article L.414-10 » et de l'abaissement du seuil de 150 à 100 salariés pour la participation à la formation des apprentis.

De plus le point 5.a) a été modifié afin de tenir compte de toutes les formations professionnelles et non plus uniquement de l'apprentissage traditionnel.

Les points 8. et 10 à 15 sont des attributions nouvelles concernant la participation à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail ; l'émission d'un avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension ; sur les questions relatives à l'organisation du temps de travail et sur les plans de formation professionnelle continue.

De plus la délégation sera amenée à collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges ; à 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; à collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes et à promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Les paragraphes (2) à (4) reprennent les dispositions des anciens paragraphes (3) à (5) de l'article L.414-4, tout en ajoutant au paragraphe (3) que les délégations du personnel doivent également être informés et consultés sur le recours à des salariés intérimaires.

Le paragraphe (5) qui oblige l'employeur d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales est en fait une combinaison entre deux dispositions existantes au niveau de la délégation (point 10 du paragraphe (2) de l'article L.414-1) et du comité mixte (article L.423-5).

La section 3 traite de l'information et de la consultation en matière technique, économique et financière et reprend essentiellement les attributions du comité mixte, qui ne font pas partie de ses attributions décisionnelles, figurant actuellement dans les articles L.423-2 à L.423-5.

Afin de tenir compte de ce fait l'article L. 414-4 limite ses dispositions supplémentaires aux entreprises occupant au moins 150 salariés.

L'article L.414-5 reprend dans ses paragraphes (1) à (3) les dispositions figurant actuellement à l'article L.423-2 en remplaçant à tous les endroits les termes „comité mixte d'entreprise“ par „la délégation du personnel“.

Il en est de même pour les trois paragraphes de l'article L.414-6 qui reprend de la même façon les dispositions de l'article L.423-3.

L'article L.414-7 reprend les dispositions de l'article L.423-3.

Le paragraphe (2) de cet article est néanmoins modifié en ce sens qu'il ne limite plus l'obligation de présenter à la délégation tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou de l'organe de décision aux sociétés anonymes, mais l'étend aux associations sans but lucratif, aux coopératives et aux fondations.

L'article L.414-8 reprend les dispositions du paragraphe (3) de l'article L.423-5, en supprimant toute référence au comité mixte.

La nouvelle section 4 reprend les dispositions légales actuelles sur les matières soumises à codécision dans l'actuel comité mixte.

Le chapeau de l'article précise encore une fois que ces dispositions s'appliquent uniquement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, et ajoute que celles-ci s'appliquent sans préjudice d'autres dispositions légales ou conventionnelles.

Les matières soumises au commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel sont les mêmes que celles qui figurent dans l'actuel article L.423-1 en y ajoutant une matière supplémentaire sous le point 4. qui prévoit que l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action de formation professionnelle continue est soumise au commun accord.

L'article L.414-10 est par contre tout à fait nouveau, alors qu'il organise les nouvelles règles pour la prise de décision en l'absence de comité mixte.

Il prévoit que pour l'évacuation des dispositions nécessitant le commun accord une réunion trimestrielle doit avoir lieu entre l'employeur et la délégation du personnel. Cette réunion aura comme objectif de trouver un accord sur un des points de codécision prévus à l'article L.414-9 mis à l'ordre du jour, qui est retenu d'un commun accord entre l'employeur et la délégation, et transmis à la délégation du personnel au moins cinq jours avant la réunion en question.

Participent à cette réunion la délégation du personnel ainsi que l'employeur, qui peut se faire assister par les personnes de son choix, sans que leur nombre puisse dépasser le nombre des délégués du personnel.

Si lors de l'une de ces réunions un accord ne peut pas être trouvé, la délégation du personnel peut charger son bureau de mener des discussions approfondies en vue de prendre une décision permettant d'adopter un des points prévus à l'article L.414-9 et mis à l'ordre du jour.

Dans le cadre de cette mission le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers internes ou externes désignés conformément à l'article L.412-2, mais dont au moins un doit être nommé par chaque syndicat jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle dès lors que ce syndicat a obtenu au moins vingt pourcent des votes.

Le bureau disposera de quarante-huit heures, après conclusion d'un accord, pour informer l'ensemble de la délégation du personnel sur le résultat.

Ensuite, la délégation du personnel dispose d'un délai de quarante-huit heures pour éventuellement demander, à la majorité simple, et sur base d'une demande motivée, la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à adopter d'un commun accord.

Les articles L.414-11 à L.414-13 reprennent les anciens articles L.424-4 à L.424-6 en les adaptant à la nouvelle terminologie tenant compte de l'abolition du comité mixte d'entreprise et en précisant à l'endroit du paragraphe (1) de l'article L.414-12, que chaque partie assistant à une réunion appelée à prendre une décision sur les points prévus à l'article L.414-9 dispose d'une seule voix, afin de compenser, le cas échéant, des disparités numériques entre les compositions des deux parties.

En ce qui concerne les désaccords éventuels entre parties le paragraphe (2) dispose que ceux-ci seront portés dorénavant devant la Commission de Médiation prévue à l'article L.417-3 et non plus devant l'Office national de conciliation.

Par ailleurs le deuxième alinéa de l'article L.414.13 ajoute une obligation de rapport de la délégation du personnel à la nouvelle délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

La nouvelle section 5 traite du délégué à la sécurité et à la santé qui reprend dans les paragraphes (1) à (7) du nouvel article L.414-14 les dispositions de l'actuel article L.414-2 sur le délégué à la sécurité tout en y ajoutant à ses attributions la santé au travail.

Dans ce contexte deux obligations de consultation supplémentaires de ce délégué par l'employeur sont ajoutées à l'article L.414-4 par les points 10 et 11 du paragraphe (7), à savoir; sur l'évaluation des risques des activités de l'entreprise sur l'environnement concernant directement la santé ou les conditions de travail du salarié, ainsi que sur les mesures prises en faveur de la protection environnementale relative à la santé et les conditions de travail du salarié.

Le nouveau paragraphe (8) précise que le délégué à la sécurité et à la santé travaille en collaboration avec le salarié désigné.

Le paragraphe (9) nouveau fixe le congé formation spécifique du délégué à la sécurité et à la santé, en lui accordant notamment un congé de formation de deux demies journées de travail par année, assimilés à des périodes de travail, afin de suivre des formations permettant de perfectionner ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 150 salariés les frais sont à charge de l'Etat.

La section 6 concernant le délégué à l'égalité reprend dans les paragraphes (1) à (5) de son article L.414-15 les dispositions de l'actuel article L.414-3 en adaptant la terminologie et notamment en éliminant l'orthographe féminisée qui rendait le texte difficilement lisible.

Le paragraphe (6) nouveau dispose que si le délégué à l'égalité est membre suppléant de la délégation du personnel il pourra assister à toutes les réunions de la délégation du personnel avec voix consultative.

La section 7 traitant de la communication de la délégation reprend dans ses articles L.414-16 et L.414-17 les dispositions des articles actuels L.414-6 et L.414-7 en les adaptant aux nouveaux moyens d'informations et en accordant, dans le paragraphe (2), aux syndicats représentatifs pour un secteur important de l'économie, les mêmes droits que ceux accordés aux syndicats jouissant de la représentativité sur le plan national.

De même le nouveau paragraphe (3) de l'article L.414-16 garantit le droit aux délégations du personnel de contacter tous les salariés de l'entreprise et de se déplacer librement dans l'entreprise ainsi que sur les chantiers temporaires, et ce après en avoir informé l'employeur.

Concernant le statut des délégués du personnel l'article L.415-1 précise dans le premier alinéa que les membres de la délégation doivent respecter le règlement intérieur de l'entreprise.

L'alinéa deux de ce même article abroge le commun accord entre le délégué et l'employeur pour que le délégué puisse quitter son travail en vue d'accomplir sa mission et remplace cette obligation par l'information au chef d'entreprise, à condition que cela n'entrave pas le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'article L.415-2 reprend les dispositions existantes en éliminant la référence à l'établissement.

L'article L.415-3 est repris de la législation existante en y ajoutant un point 6 qui est devenu nécessaire étant donné que tous les salariés, indépendamment de leur nationalité sont éligibles comme délégués du personnel, à condition que, le cas échéant ils soient en possession de travail valable. Il faut dès lors également prévoir qu'au cas ou cette

autorisation de travail n'est pas prolongée ou qu'elle est retirée que le mandat de délégué prendra fin à ce moment.

L'article L.415-4 reste inchangé.

Les trois premiers paragraphes de l'article L.415-5 traitent du crédit d'heures et du délégué libéré.

Le paragraphe (2) fait une différence par rapport à la taille de l'entreprise, alors que dans son premier alinéa il dispose que le chef d'une entreprise, dont l'effectif ne dépasse pas 149 salariés, doit accorder un crédit d'heures sur base de 40 heures par semaine à raison de 500 salariés, le deuxième alinéa prévoit que ce calcul se fait sur base de 40 heures par semaine à raison de 250 salariés pour les entreprises occupant entre 150 et 250 salariés.

Enfin le troisième alinéa garantit que toute liste syndicale qui a reçu au moins vingt pourcent des votes pourra bénéficier de façon proportionnelle d'un crédit d'heures.

Il est donc clair que le paragraphe (3) prévoit la libération d'un délégué dans les entreprises occupant entre 250 et 500 salariés ; deux délégués dans les entreprises occupant entre 501 et 1.000 salariés ; trois délégués dans les entreprises occupant entre 1.001 et 2.000 salariés ; quatre délégués dans les entreprises occupant entre 2.001 et 3.500 salariés, et par après un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés lorsque l'effectif dépasse 3.500 salariés.

Le seuil accordant aux syndicats bénéficiant de la représentativité nationale et liés à l'entreprise par convention collective le droit de désigner chacun un des deux délégués libérés, est en conséquence ramené de 1.500 à 1.000 salariés.

La possibilité de convertir un ou plusieurs délégués libérés est légèrement modifiée en remplaçant la majorité absolue par la majorité simple, mais surtout en disposant que dans ce cas le crédit d'heures doit être réparti proportionnellement aux suffrages obtenus lors des élections.

Afin de permettre à toutes les listes ayant recueilli au moins vingt pourcent des votes de défendre au mieux leurs intérêts il leur est possible de demander cette conversion dans les entreprises ayant un seul délégué libéré. Le cas échéant un crédit d'heures supplémentaire de huit heures par semaine est accordé à la liste majoritaire.

Le paragraphe (4) n'est pas modifié.

Le paragraphe (5) dans sa nouvelle teneur règle la carrière du délégué libéré ou partiellement libéré en disposant qu'un accord doit être trouvé entre l'employeur et la délégation du personnel informant le délégué qui dispose d'un crédit d'heures d'au moins 50% de son temps de travail normal, de l'évolution théorique de sa carrière par rapport au groupe de référence dont il est issu.

Ce même accord doit régler la situation de la réintégration complète des délégués dans leur ancien poste ou un poste équivalent à l'expiration de son mandat.

Pour ce faire l'accord doit aussi assurer la participation des délégués à des formations professionnelles continues, et surtout à celles ayant trait à leur ancien poste de travail et si besoin celles relatives à un nouvel emploi à occuper pendant ou à l'expiration du mandat.

Au paragraphe (1) de l'article L.415-6 le préavis à donner à la direction pour les réunions mensuelles de la délégation est précisé alors que la notion de « quarante-huit heures » est remplacée par « deux jours ouvrables ».

Le paragraphe (2) donne également des précisions afin d'éviter des proliférations de réunions qui ne s'imposent pas.

Le paragraphe (3) règle l'organisation des nouvelles délégations au niveau de l'entité économique et sociale à l'instar de ce qui existait pour les délégations centrales.

Le paragraphe (4) redresse une erreur matérielle survenue lors de l'intégration des anciennes dispositions légales dans le Code du travail en précisant qu'uniquement les réunions prévues aux paragraphes (1) et (3) sont rémunérées comme temps de travail.

L'article L.415-7 dispose que la délégation au niveau de l'entité économique et sociale entend une fois par an les membres des délégations du personnel des différentes entreprises.

Le chef d'entreprise pourra être invité à ces réunions.

L'ancien paragraphe (2) du même article est biffé, alors que les délégations divisionnaires n'existent plus.

L'article L.415-8 est modifié en ce sens que le chef d'entreprise n'est plus nécessairement invité, mais il peut être invité à la réunion annuelle entre délégation du personnel et salariés de l'entreprise.

Sauf adaptation de terminologie les paragraphes (1), (2) et (4) de l'article L.415-9 sont repris tels quels, par contre le paragraphe (3) est abrogé, alors que les délégations des jeunes travailleurs disparaissent.

Le premier paragraphe de l'article L.415-10 est complété par la citation expresse des chambres professionnelles comme institutions spécialisées en ce qui concerne le congé-formation des délégués du personnel.

Les trois premiers alinéas du paragraphe (2) sont repris avec des adaptations terminologiques, par contre les deux derniers alinéas introduisent des nouveautés en accordant d'une part un supplément de congé-formation de seize heures aux nouveaux

élus dans leur première année de mandat et d'autre part la moitié du congé-formation aux délégués suppléants et aux représentants d'établissement.

Le paragraphe (3) prévoit que dorénavant les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise participent également à l'élaboration de la liste sur les stages de formation.

Par ailleurs le Ministre du Travail et de l'Emploi peut homologuer, sur demande, des formations spécifiques.

Les articles L.415-11 à L.415-13 traitent de la protection spéciale des représentants du personnel.

L'article L.415-11 précise d'abord dans son paragraphe (1) que pendant leur mandat les représentants du personnel ne peuvent pas subir de modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail s'il s'agit d'une modification isolée ne concernant pas la totalité d'une catégorie de salariés.

Le paragraphe (2) pose le principe général de protection contre le licenciement des représentants du personnel, de la nullité de toute notification d'un tel licenciement et du maintien ou de la réintégration dans l'emploi de tout délégué illégalement licencié.

Il innove cependant en permettant également au délégué indûment licencié, qui ne souhaite plus reprendre son travail, de demander des dommages et intérêts.

Le paragraphe (3) introduit la possibilité de licencier un délégué en cas de fermeture pure et simple de l'entreprise.

De même et en cas de fermeture d'un établissement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement le délégué y occupé depuis plus de 24 mois pourra être licencié, si une réaffectation dans une autre partie de l'entreprise ou de l'établissement s'avère impossible.

Cela pourrait par exemple être le cas dans des situations où une entreprise arrête sa production et que seules les activités commerciales restent en place alors que le délégué fait partie du personnel de production.

Le paragraphe (4) traite du licenciement pour faute grave dans le chef du délégué.

Dans ce contexte l'employeur peut notifier une dispense immédiate de service au délégué qui pendant les trois mois suivant cette notification continuera à bénéficier de son salaire.

Pendant ses trois mois le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail qui doit se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération au-delà des trois mois.

Ce paragraphe prévoit donc une première saisine de la part du salarié et non de l'employeur, ceci afin de rendre possible que toute la procédure juridique puisse se dérouler devant les tribunaux luxembourgeois et non dans les pays de résidence respectifs des salariés frontaliers.

Le paragraphe (5) précise le délai pendant lequel l'employeur doit saisir la juridiction du travail quant au fond et prévoit que, si l'employeur est débouté, les effets de la dispense cessent de plein droit et que par contre si l'employeur est confirmé la résiliation du contrat du salarié prend effet à la date de la notification de la dispense.

Ce même paragraphe permet également au salarié de demander la continuation du contrat de travail, si l'employeur n'engage pas la procédure quant au fond.

Le paragraphe (6) reprend l'ancien paragraphe (4) tout en adoptant la terminologie.

L'article L.415-12 est modifié en prévoyant la protection, pendant six mois, contre les licenciements non seulement des anciens délégués du personnel mais également des anciens délégués à la sécurité et à la santé et non plus à des anciens délégués à l'égalité.

Cette modification s'impose en ce sens que les délégués à la sécurité et à la santé peuvent être des salariés non élus qui ne sont donc pas délégués du personnel, ce qui ne peut pas être le cas pour les délégués à l'égalité.

Le nouvel article L.414-13 vise à garantir que pendant toute cette procédure la délégation puisse effectuer son travail, en procédant à la répartition des heures libérées aux délégués qui restent en place.

Le paragraphe (1) de l'article L.416-1 est complété par la précision que c'est le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections qui convoque l'assemblée constituante et ce dans le mois qui suit les élections.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe prévoit la convocation de cette réunion constituante par le délégué effectif le plus âgé s'il n'y pas eu d'élections du fait que le nombre de candidats était égal au nombre de délégués effectifs et suppléants à désigner.

La composition du bureau de la délégation est modifiée dans le cadre du paragraphe (2) pour prévoir désormais 3 membres si la délégation se compose de 5 membres, 4 membres si la délégation se compose de 8 membres ; 5 membres si la délégation se compose de 10 membres ; 6 membres si la délégation se compose de 12 membres et 7 membres si la délégation se compose de plus de 12 membres.

Cette augmentation s'impose alors que dans le cadre de l'article L.414-10 le bureau sera amené à assumer des tâches supplémentaires.

Dans le cadre de l'exécution de ces tâches supplémentaires il est en plus complété, de manière proportionnelle aux résultats obtenus, par au moins un membre élu de la délégation pour chaque liste qui n'est pas encore représentée dans le bureau.

Le ou les délégué(s) du personnel complétant ainsi le bureau participe(nt) exclusivement aux missions exécutées en application des articles L.419-9 à L.414-13.

Vu ce qui précède il est évident que le seuil qui définit au deuxième alinéa du paragraphe (3) les délégations où le président ou le vice-président forment d'office le bureau est ramené aux délégations dont le nombre de délégués est inférieur à cinq.

Le paragraphe (4) nouveau prévoit un certain nombre d'informations que les nouveaux élus doivent recevoir de la part de l'employeur lors de la réunion constituante, afin d'être à même de remplir leur mission.

Sauf adaptation de terminologie les articles L.416-2 à L.416-5 sont repris sans changements.

L'article L.416-6 est complété par un nouvel alinéa qui précise que l'employeur doit faciliter les déplacements entre les diverses unités de l'entreprise en mettant, le cas échéant, à leur disposition un moyen de transport approprié.

Pour tenir compte de l'évolution technologique l'article L.416-7 ajoute aux moyens que l'employeur doit mettre à disposition de la délégation, outre un local approprié, le matériel informatique et les moyens de communication internes et externes dont dispose l'entreprise.

Un premier alinéa nouveau est ajouté à l'article L.417-1 pour préciser qu'il ne peut pas y avoir entrave à l'exercice de la mission de délégué du fait d'un règlement interne de l'entreprise.

L'article L.417-2 reste inchangé.

Le nouvel article L.417-3 introduit une nouveauté en prévoyant dans son paragraphe (1) la possibilité d'avoir recours, pour certains litiges, à une Commission de Médiation à instituer dans le cadre d'une convention collective de travail ou dans le cadre d'un accord interprofessionnel.

Le paragraphe (2) vise à mettre à disposition des employeurs et des salariés, non couverts par une convention collective de travail ou par un accord interprofessionnel ayant institué une Commission de Médiation, un tel système de médiation auprès de l'Inspection du travail et des mines.

Le paragraphe (3) dispose que dans ce second cas de médiation et en cas de désaccord, l'Inspection du travail et des mines transmettra un procès-verbal de désaccord aux parties.

L'ancien article L.417-3 devient l'article L.417-4.

Au paragraphe (1) de l'article L.417-4 il est prévu que la décision du directeur de l'ITM peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif.

La version actuelle du texte prévoit en effet un recours devant la Cour administrative statuant en dernière instance et comme juge du fond ce qui prive l'administré d'un degré de juridiction étant donné que le directeur de l'Inspection du travail et des mines ne peut pas être considéré comme juge de première instance.

Dans son paragraphe (2) il est précisé que les contestations dans les matières assujettis à la codécision ne sont pas de la compétence du Tribunal du travail.

Au premier alinéa de l'article L.417-5 il est ajouté aux entraves passibles d'une amende celle contre la constitution et la libre désignation d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, d'une représentation d'établissement et celle quant à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé.

L'article 2.- modifie l'intitulé du Titre II en tenant compte de l'abrogation du comité mixte.

L'article 3.- abroge tous les articles concernant le comité mixte.

L'article 4.- adapte l'article L.426-9 concernant la procédure du licenciement en cas de faute grave des représentants du personnel dans les conseils d'administration ou de surveillance à celle prévue pour les délégués du personnel

L'article 5.- modifie le point 4. du paragraphe (2) de l'article L.542-13 pour tenir compte d'une part de la suppression du comité mixte et d'autre part du fait que dorénavant, dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'adoption de plans de formation professionnelle continue font partie du domaine du commun accord entre l'employeur et la délégation.

L'article 6.- vise à tenir compte, dans tout le Code du travail et dans tous autres textes légaux et réglementaires, de l'abrogation du comité mixte.