



## NEWSLETTER

N° 1/2015 4 septembre 2015

**Sommaire détaillé  
à la page 20**



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200  
F +352 27 494 250  
www.csl.lu  
csl@csl.lu

## LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

### Principales nouveautés au 1er janvier 2016 / après les élections sociales 2018

Voici un survol des principales modifications et nouveautés créées par la loi du 23 juillet 2015<sup>1</sup>.

**Notons:** Elles entrent en vigueur au 1er janvier 2016 si nous ne l'avons pas précisé autrement.

#### **1. Mise en place de la délégation du personnel: toute nouvelle délégation du personnel mise en place après le 1er janvier 2016 sera implantée au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement d'une entreprise**

Jusqu'aux prochaines élections sociales en 2018, les délégations actuellement en place au niveau des établissements subsistent. Ce n'est qu'après ces élections que dans toute entreprise, la délégation sera établie au niveau de l'entreprise elle-même et non plus au niveau de ses éventuels établissements.

Notons toutefois que toute nouvelle délégation qui devra être mise en place après le 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais avant les prochaines élections sociale de 2018, s'établira déjà au niveau de l'entreprise.

Ainsi la délégation du personnel se situera au niveau de l'entreprise, peu importe la nature de ses activités, son secteur d'activités ou sa forme juridique. L'entreprise en question, comme aujourd'hui, devra

occuper au moins 15 salariés liés à elle par contrat de travail pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Ces mêmes règles s'appliqueront aussi à l'employeur ayant un statut de droit public qui sur cette même période de référence occupe au moins 15 salariés ayant un statut de droit privé, donc liés par un contrat de travail de droit privé à cet employeur.

Précisons que la condition de l'occupation des salariés pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections, n'est pas nouvelle, mais elle résultera à l'avenir directement de la loi elle-même.

<sup>1</sup> Mémorial A n° 144 du 27 juillet 2015.

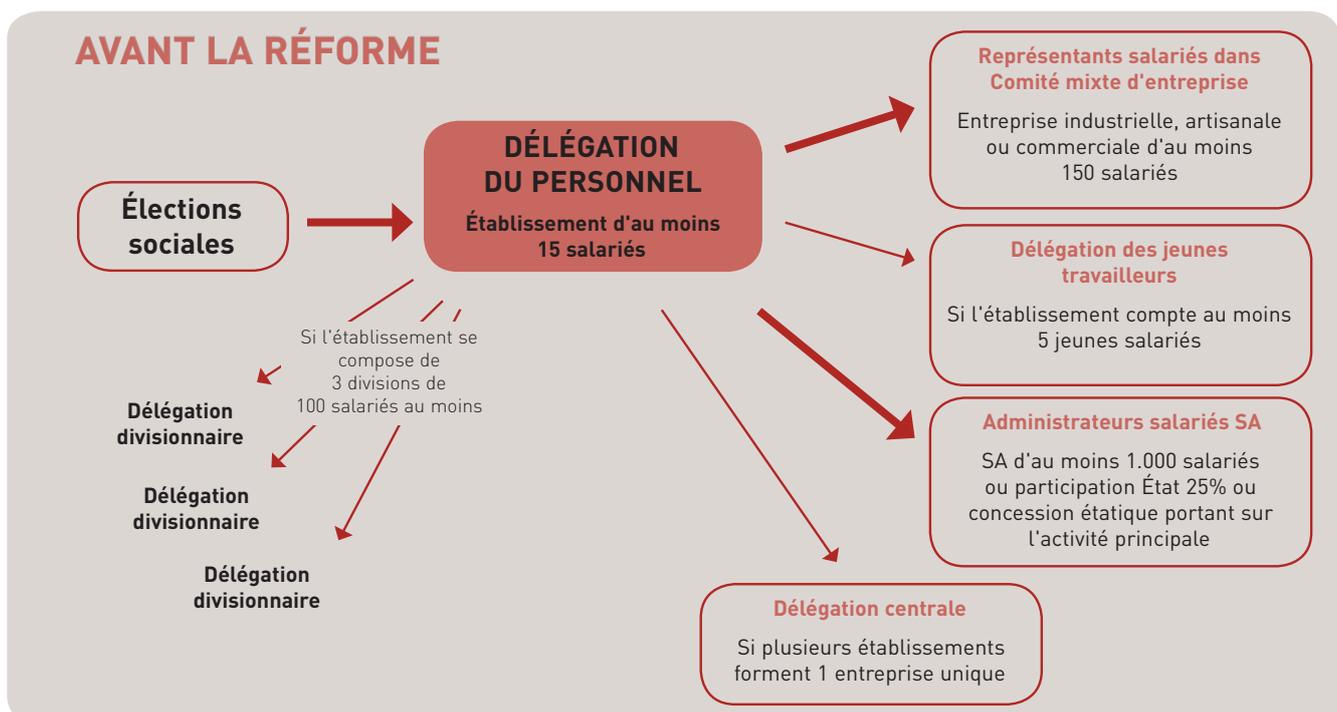
## 2. Suppression des délégations centrales, délégations divisionnaires, délégations des jeunes travailleurs et des comités mixtes dès les prochaines élections en 2018 et création d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale

L'implantation de la délégation au niveau de l'entreprise va de pair avec la création d'un nouveau niveau de délégation au niveau de l'entité économique et sociale mais entraîne la suppression de la délégation au niveau de la division comme de la délégation centrale, étape qui ne sera réalisée qu'après les élections en 2018. La délégation des jeunes travailleurs sera également supprimée dès les prochaines élections sociales.

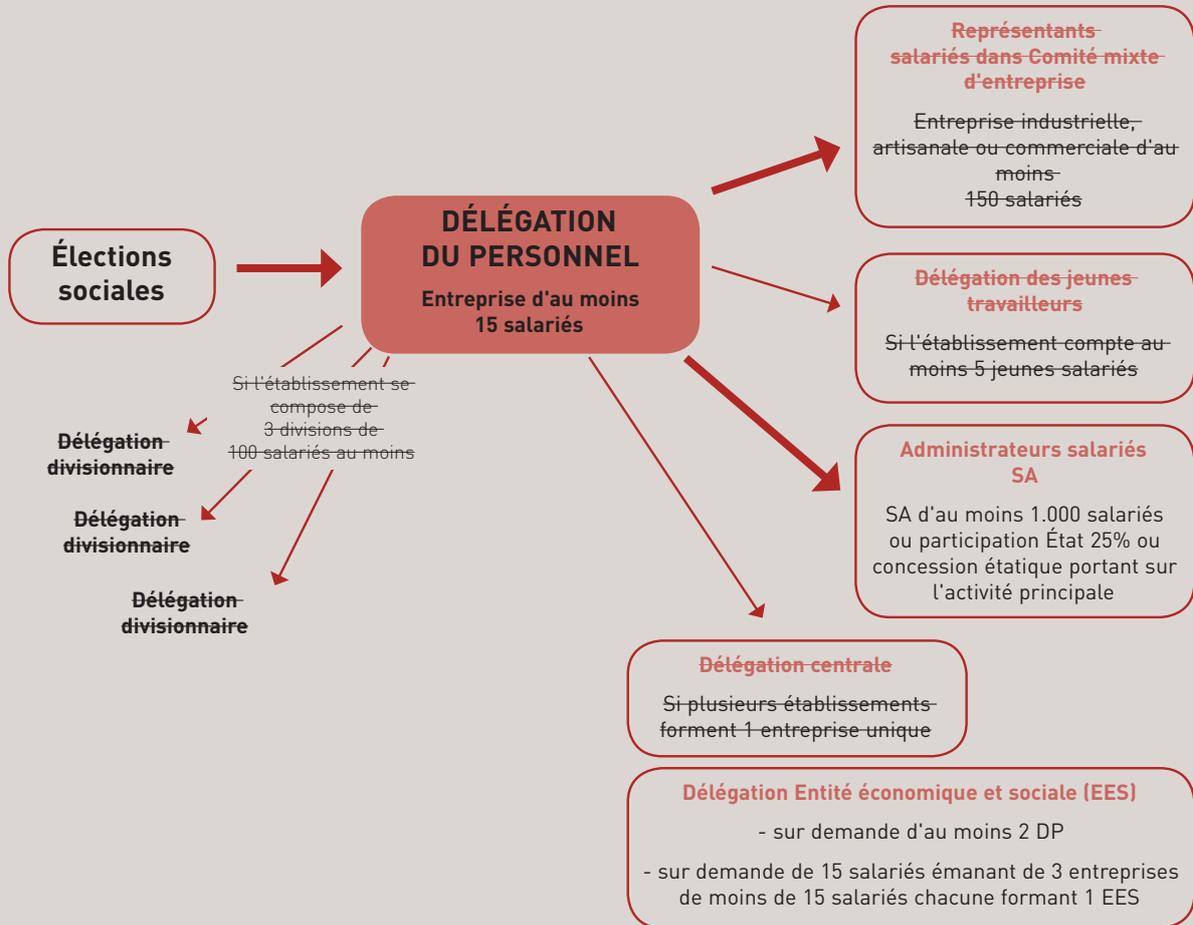
Du fait que dès les prochaines élections de 2018 les actuels comités mixtes d'entreprise cesseront aussi d'exister, on aura à partir de là plus que :

- des délégations du personnel dans les entreprises qui pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections auront occupés au moins 15 salariés ;
- des délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L.161-2 du Code du travail.

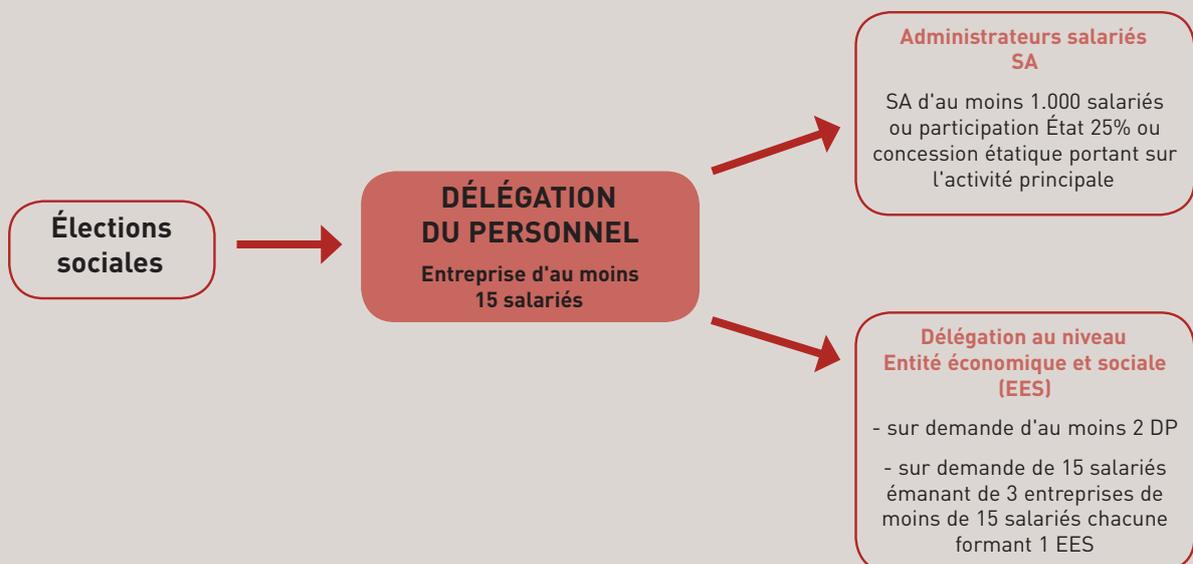
Selon l'article L.161-2 du Code du travail « On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable. Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires ; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée ; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux ; de relever d'une direction ou d'un actionariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté. Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article. »



## MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 23 JUILLET 2015 À PARTIR DE 2018



## À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018



### 3. Renouveaulement de la délégation: les syndicats donnent leur avis \_\_\_\_\_

Le ministre du Travail peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel 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. La nouvelle loi précise que cela se fera uniquement sur avis de tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui sont représentés au sein de la délégation élue.

### 4. Défaut de présentation de candidats: une procédure plus précise \_\_\_\_\_

À défaut de présentation de candidats, le ministre du Travail désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'entreprise.

Or la nouvelle loi rend les choses plus claires en ajoutant les précisions suivantes : à défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet, au plus tard à la date fixée pour les élections, au directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et le cas échéant les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre du Travail parmi les salariés éligibles de l'entreprise<sup>2</sup>, endéans les deux mois suivant la date des élections.

### 5. Les jeunes à partir de 16 ans seront admis au droit de vote actif \_\_\_\_\_

Eu égard à la suppression de la délégation des jeunes travailleurs, le droit de vote actif (possibilité de voter) est accordé aux salariés âgés de 16 ans au moins. La limite d'âge est donc baissée de 18 à 16 ans.

### 6. Réunion constituante de la délégation et constitution du bureau de la délégation \_\_\_\_

Le nouveau texte, qui entre en vigueur après les élections sociales de 2018, ajoute des précisions et comporte des changements mis en évidence en **gras** dans le texte qui suit.

#### 6.1. Réunion constituante

Ainsi est-il prévu que la réunion constituante doit être convoquée **par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage dans le mois suivant les élections.**

**À défaut d'élections, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.**

**Lors de cette réunion,** la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs, 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.

**Un règlement grand-ducal déterminera dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante et le déroulement de celle-ci.**

#### 6.2. Bureau

Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation désignera parmi ses membres **effectifs**, au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, un bureau qui se composera **en plus du président, du vice-président et du secrétaire de :**

<sup>2</sup> Il s'agit probablement d'une erreur de texte dans la loi du 23 juillet 2015 ; il faut certainement lire « entreprise » et non pas « établissement ».

- 1 membre, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres ;
- 2 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres ;
- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres ;
- 4 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 14 membres.

AVANT LA RÉFORME	
Composition numérique	Composition du bureau
Moins de 9 membres	Président, vice-président et secrétaire
Entre 9 et 11 membres	Président, vice-président, secrétaire + 3 membres
Entre 12 et 15 membres	Président, vice-président, secrétaire + 5 membres
Entre 16 et 21 membres	Président, vice-président, secrétaire + 7 membres
22 membres et plus	Président, vice-président, secrétaire + 9 membres

À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018	
Composition numérique	Composition du bureau
Moins de 8 membres	Président, vice-président et secrétaire
8 ou 9 membres	Président, vice-président, secrétaire + 1 membre
10 ou 11 membres	Président, vice-président, secrétaire + 2 membres
12 ou 13 membres	Président, vice-président, secrétaire + 3 membres
14 membres et plus	Président, vice-président, secrétaire + 4 membres

Pour ses nouvelles missions dans le cadre de son droit de participation à certaines décisions de l'entreprise, 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 déjà représentée dans le bureau.

Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive, le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise et à l'Inspection du travail et des mines, les noms du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

Lors de la première réunion après la réunion constitutive 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.

## 7. Nouveautés concernant le délégué à la sécurité

Désormais il s'appellera délégué à la sécurité et à la santé, sa mission étant élargie au volet santé. La nouvelle loi précise en effet qu'il doit être informé et consulté sur 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 soient concernées. Idem pour les mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés soient concernées.

Dans ce contexte, notons que la loi supprime la limite actuelle des tournées de contrôle pour les chantiers temporaires dans les entreprises de moins de 150 salariés.

En ce qui concerne la nomination du délégué à la sécurité et à la santé, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines devront en être informés par écrit dans les 3 jours.

Le nouveau texte de loi ajoute aussi la précision qu'au cas où le délégué à la sécurité et à la santé n'est pas membre élu de la délégation, il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

Son droit au congé-formation passe de la formation de base qui aujourd'hui est de 8 heures, augmentée d'une formation de spécialisation à fixer par règlement grand-ducal sur tout le mandat, à un congé-formation de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.

## 8. Nouveautés concernant le délégué à l'égalité

---

La nouvelle loi ajoute plusieurs précisions :

- c'est lors de la réunion constitutive de la délégation que le délégué à l'égalité doit être désigné ;
- il peut être nommé parmi les membres effectifs ou suppléants de la délégation ;
- le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines doivent être informés par écrit de la nomination dans les 3 jours.

Quant à sa mission, il collabore dorénavant à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale (dont notamment l'apprentissage comme à ce jour).

## 9. Davantage de droits pour la délégation de s'entourer de conseillers et d'experts

---

Le nouveau texte de loi prévoit une série de changements et d'améliorations en la matière.

### 9.1. Les conseillers

La loi ne fera plus uniquement la différence entre les établissements d'au moins 150 salariés et ceux de moins de 150 salariés. Dorénavant, la différence sera faite en deux seuils, soit **plus de 50 salariés**, soit **plus de 150 salariés**.

Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections, 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. Le nombre de conseillers ne peut être supérieur au tiers des membres composant la délégation.

- **Dans les entreprises occupant entre 51 et 150 salariés** pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers.
- **Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés** pendant les douze mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections. Les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle qui ont obtenu au moins 20% des élus lors des dernières élections ont le droit de proposer chacun un des conseillers. Dans ce cas, la limite du tiers du nombre de la délégation peut être dépassée.

La délégation désigne les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, le cas échéant sur base des propositions lui soumises conformément aux alinéas précédents.

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver des conseillers supplémentaires dans la limite du 1/3 des membres de la délégation.

À cette fin, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des propositions.

### 9.2. Recours aux organisations patronales et syndicales

Dans toutes les entreprises disposant d'une délégation du personnel, donc aussi dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à un examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle.

### 9.3. Experts

Alors que la loi actuelle ne prévoit pas cette possibilité, la délégation pourra décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

## 10. Plus de facilité pour les délégués du personnel pour quitter leur poste de travail -

La nouvelle loi supprime la nécessité de l'accord de l'employeur qui sera désormais uniquement informé des déplacements des délégués.

Ainsi les membres des délégations 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 confiées, après en avoir informé le chef d'entreprise, mais aussi à condition que cela n'entrave pas la bonne marche du service.

## 11. Améliorations au niveau du crédit d'heures

Le seuil actuel de 500 salariés est modulé en fonction de la taille de l'entreprise.

Ainsi :

- **dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas 149 salariés**, le chef d'entreprise accorde aux délégués du personnel 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 500 salariés ;
- **dans les entreprises dont l'effectif représenté se situe entre 150 et 249**, 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 250 salariés.

Autre nouveauté : les crédits d'heures sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins 20% des sièges au moment de l'élection.

### Le crédit d'heures hebdomadaire accordé aux délégués du personnel

AVANT LA RÉFORME		
Effectif de l'établissement	Nombre de délégués	Crédit d'heures hebdomadaire
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10

À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2016		
Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués	Crédit d'heures hebdomadaire
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10

140	5	11
160	5	13
180	5	14
200	5	16
220	6	18
240	6	19
260	6	21
280	6	22
300	6	24
320	7	26
340	7	27
360	7	29
380	7	30
400	7	32
420	8	34
440	8	35
460	8	37
480	8	38
500	8	40

140	5	11
149	5	12
150	5	24
160	5	26
180	5	29
200	5	32
220	6	35
240	6	38
249	6	40

## 12. Délégué libéré – modifications et améliorations

Désormais un délégué est libéré dès que l'entreprise compte au moins 250 salariés et non plus à partir de plus de 500 salariés.

Ainsi 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 :

- 1 délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
- 2 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000 ;
- 3 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
- 4 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

**Quant à la désignation des délégués libérés** : Le principe est inchangé, sauf changement de seuil en ce qui concerne la désignation des délégués libérés par les syndicats : lorsque l'effectif excède 1.000 et non plus 1.500 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés.

**Quant à la conversion d'un délégué libéré** : La délégation pourra décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et cela, nouveauté, proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. Elle en informera le chef d'entreprise.

## 13. Un accord entre l'employeur et la délégation du personnel doit garantir une carrière à certains délégués

Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel devra renseigner 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 fixer 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.

Les nouvelles dispositions vont donc au-delà des règles actuelles qui limitent le contenu de cet accord à la question de la réintégration des délégués.

## 14. Reformulation du droit de se réunir

---

La loi supprime la règle générale qui prévoit que la délégation du personnel peut se réunir aussi souvent que l'accomplissement efficace de ses missions légales l'exige.

Seul subsiste dans le texte, le droit de se réunir une fois par mois pendant les heures de service, mais moyennant préavis de 5 jours ouvrables et non plus de 48 heures.

## 15. Amélioration quant aux locaux mis à disposition par l'employeur

---

Les réunions de la délégation du personnel se tiennent dans un local à l'intérieur de l'entreprise, local qui est mis à sa disposition par l'employeur.

La nouvelle loi ajoute la précision que la fourniture du local doit aussi comprendre le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes.

## 16. Communications et droits syndicaux

---

La nouvelle loi accorde dorénavant également aux délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale qui jouit de la représentativité sectorielle, le droit de diffuser des publications syndicales et d'afficher des communications syndicales.

Aussi, les communications pourront désormais être affichées sur des supports divers réservés à cet usage, donc pas forcément que sur des panneaux.

Par contre la nouvelle loi supprime la possibilité de procéder à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise.

## 17. Le droit de communiquer avec les salariés de l'entreprise est facilité

---

La délégation du personnel, tout comme le délégué à l'égalité, a le droit d'ériger dans l'entreprise des panneaux pour afficher des communications, rapports et prises de position qui ont un rapport direct avec ses attributions légales.

La nouvelle loi ajoute la précision que ces mêmes droits reviennent aussi au délégué à la sécurité et à la santé.

La notion de « *panneaux* » est remplacée par celle de « *supports divers accessibles au personnel* ».

Et autre nouveauté : la loi précise de manière générale que les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise.

À 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 à 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.

## 18. Les déplacements de la délégation sont facilités \_\_\_\_\_

Dans cette logique, l'employeur va devoir faciliter les déplacements entre les unités de l'entreprise, le cas échéant, en mettant à la disposition des délégués un moyen de transport approprié.

## 19. Règlement intérieur et secret professionnel - nouvelles règles \_\_\_\_\_

### 19.1. Règlement intérieur

Les délégués ne sont désormais plus soumis au règlement intérieur de l'entreprise, mais doivent néanmoins le respecter dans l'exercice de leur mandat. La nouvelle loi précise aussi que le règlement intérieur ne peut pas entraver l'exercice de la mission des délégués du personnel.

### 19.2. Secret professionnel

Pas de grands changements, sauf que désormais les experts sont aussi soumis au même titre que les délégués et les conseillers de la délégation au secret professionnel.

Le délai de 8 jours pour se pourvoir devant le directeur de l'ITM est allongé à 15 jours.

## 20. Ajout d'un nouveau cas de cessation du mandat d'un délégué du personnel \_\_\_\_\_

À ce jour, le mandat de délégué prend fin dans les cas suivants :

- si le délégué n'est plus réélu comme membre titulaire ou suppléant ;
- s'il ne fait plus partie du personnel de l'entreprise ;
- s'il démissionne ;
- s'il décède ;
- s'il ne fait plus partie de l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature et lorsque celle-ci a informé le chef d'entreprise et la délégation de ce fait.

La nouvelle loi ajoute un 6<sup>e</sup> cas de fin de mandat : en cas de refus, de non-prolongation ou de retrait de l'autorisation conférant le droit au travail, le mandat du délégué prendra également fin.

## 21. Nouveautés concernant le congé-formation des délégués \_\_\_\_\_

Un supplément de congé-formation de 16 heures est accordé aux nouveaux élus pendant la première année de leur mandat.

Les délégués suppléants bénéficient de la moitié des heures de formation attribuées aux délégués titulaires. Lorsque ces membres suppléants deviennent membres effectifs au cours de leur mandat, la partie du congé-formation déjà prise est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs.

Aussi, 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 pourra homologuer, sur demande, des formations spécifiques.

Quant au délégué à la sécurité et à la santé, son droit au congé-formation passe de la formation de base qui aujourd'hui est de 8 heures, augmentée d'une formation de spécialisation à fixer par règlement grand-ducal sur tout le mandat, à un congé-formation de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.

## 22. Protection du délégué du personnel contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail

---

La loi précise que, pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel, comme le délégué à la sécurité et à la santé, ne peuvent désormais pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7 du Code du travail.<sup>3</sup>

Le cas échéant, ces délégués peuvent 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 faire cesser la modification unilatérale d'une telle clause.

## 23. Remaniements importants en ce qui concerne la protection contre le licenciement

---

À ce jour, la loi prévoit de manière assez simpliste une protection contre un licenciement avec préavis par une procédure d'annulation d'un éventuel licenciement, ainsi que la possibilité pour l'employeur de demander la résolution du contrat par le Tribunal du travail pour faute grave tout en prononçant une mise à pied en attendant la décision des juges.

Les nouvelles dispositions seront un peu plus complexes.

### 23.1. Le principe

Les délégués ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Deux options si néanmoins un licenciement est effectué :

#### *Procédure en annulation*

Dans le mois qui suit le licenciement, le délégué 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.

#### *Alternative : demande en dommages et intérêts*

Le délégué qui n'a pas exercé le recours en annulation peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

Notons : L'option entre les deux demandes (celle en annulation et celle en dommages et intérêts) est irréversible.

---

<sup>3</sup> Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail.

## 23.2. Le cas spécial de la fermeture de l'entreprise

Dorénavant la loi prévoit qu'en cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

## 23.3. Mise à pied pour faute grave

En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai d'un mois n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les 3 mois suivant la date de notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si son contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

- Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de 3 mois, en attendant la solution définitive du litige.
- Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.

Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

Notons que l'option entre les deux actions est irréversible.

- L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.
  - 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 mise à pied.
- 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, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

## 23.4. Lorsque le délégué mis à pied retrouve un nouvel emploi

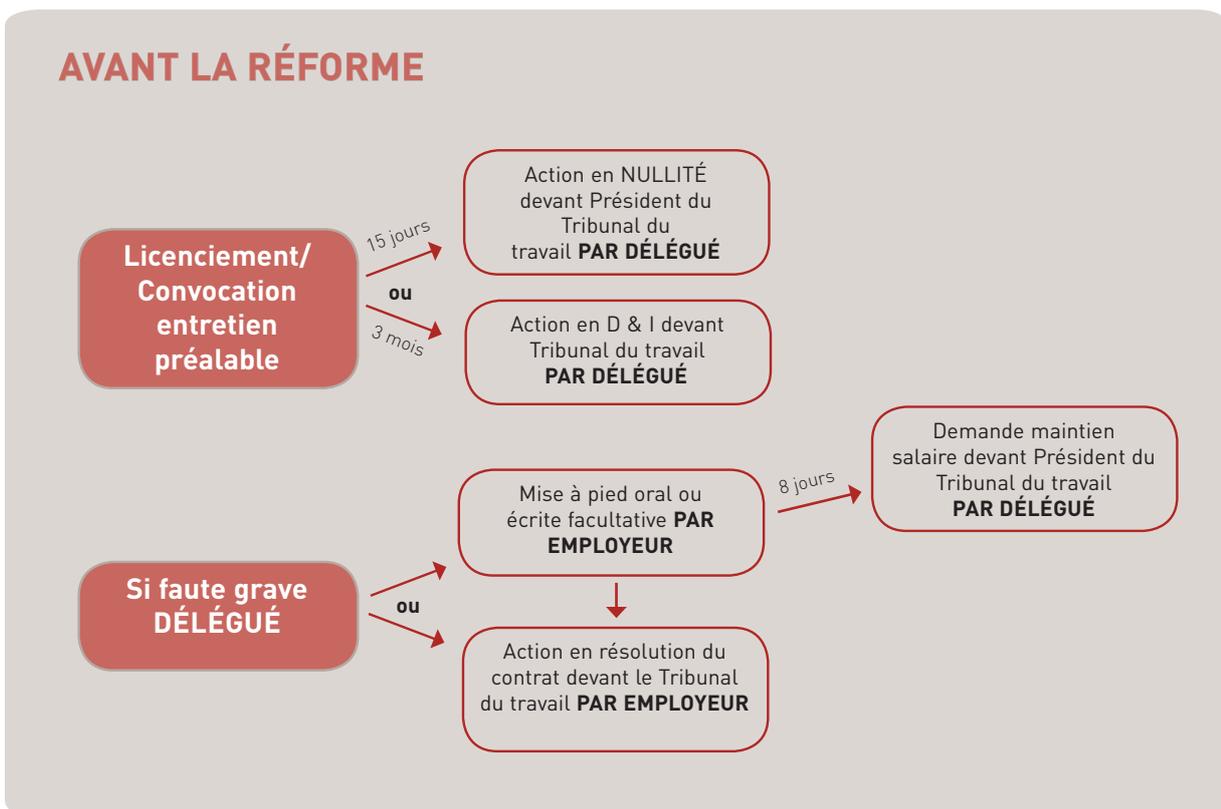
Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

### 23.5. Lorsque le délégué dont le contrat est résolu est condamné à restituer les salaires perçus entretemps

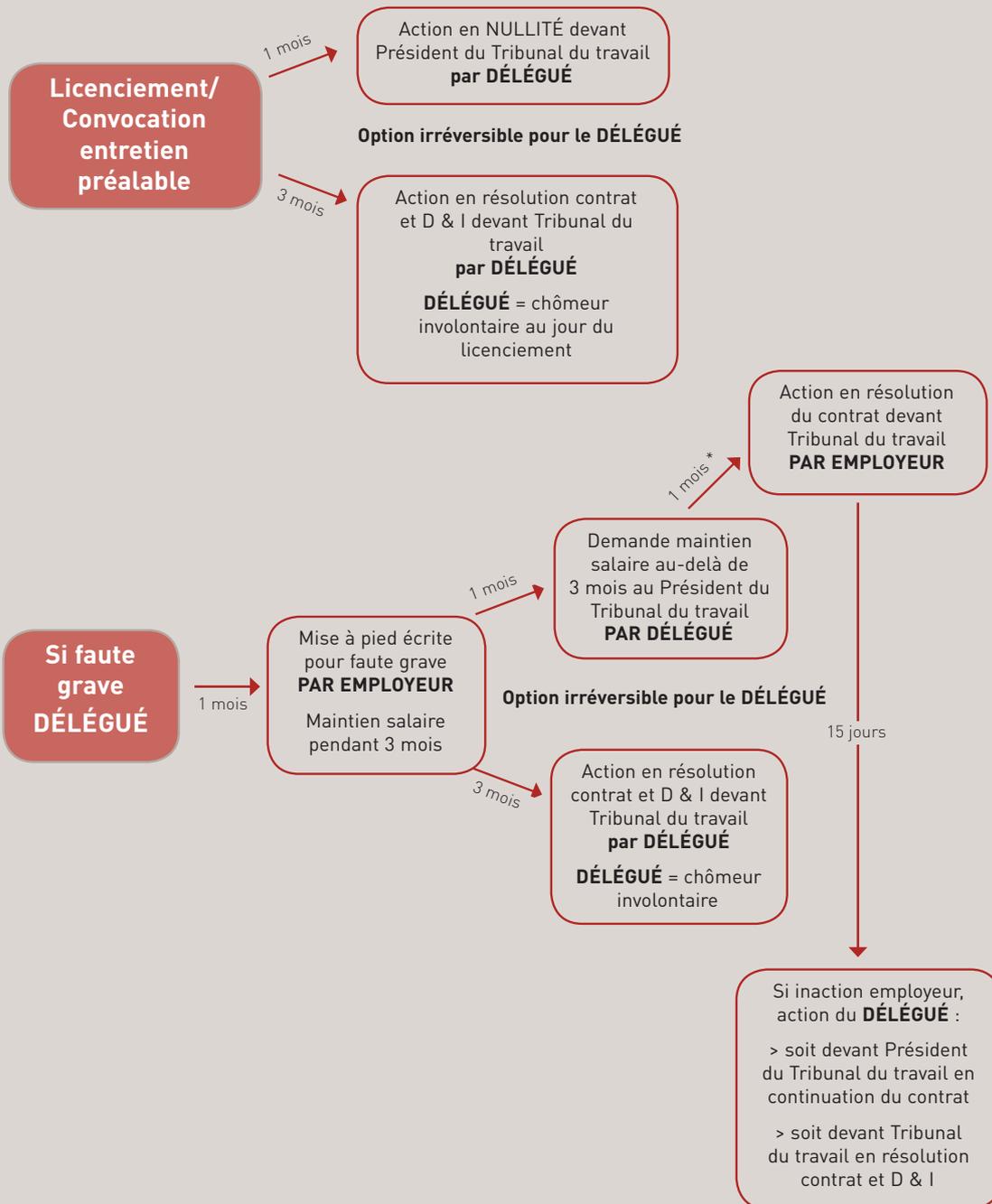
Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.



## À PARTIR DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2016



\* L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

## 24. Nouvelles missions et attributions de la délégation du personnel

Les attributions de la délégation du personnel sont d'un côté restructurées pour être présentées dans le Code du travail de manière plus logique et transparente. Mais la délégation bénéficie aussi d'un certain nombre de nouvelles attributions et cela dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Notons néanmoins qu'à compter des élections sociales de 2018, la délégation dans les entreprises de plus de 150 salariés, sera investie de toutes les missions revenant à ce jour au comité mixte d'entreprise, qui lui cessera d'exister à partir de ce moment-là.

Voici une vue d'ensemble des nouvelles attributions de la délégation.

2016

### À PARTIR DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2016

- Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel doit désormais spécialement veiller au respect rigoureux de l'égalité de traitement entre femmes et hommes 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.
- En matière de santé et de sécurité, la délégation du personnel sera informée en sus de l'évolution du taux d'absence des salariés de l'entreprise.
- Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, 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. À ce jour ceci est réservé aux entreprises constituées sous forme de sociétés par actions. À 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.
- Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir leurs missions, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies selon la loi.
- Dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, et non plus 150 salariés, la délégation participera à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe.
- Elle collaborera à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage (comme à ce jour).
- Elle participera à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail.
- Elle rendra son avis sur toutes les questions relatives au temps de travail.
- Elle rendra son avis sur tous les plans de formation professionnelle continue.
- Elle participera à la gestion des mesures en faveur des jeunes et conseillera l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés.
- Elle collaborera à la mise en œuvre des reclassements internes.
- Elle fera la promotion de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- Le chef d'entreprise sera 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. À cet effet, elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion. Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel. La loi actuelle prévoit que la délégation participe à la gestion des œuvres sociales.

## À COMPTER DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2018

Rappelons qu'à compter des élections sociales de 2018, la délégation dans les entreprises de plus de 150 salariés, sera investie de toutes les missions revenant à ce jour au comité mixte d'entreprise, qui lui cessera d'exister à compter de là.

Notons que les comités mixtes d'entreprise n'existent que dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé.

A compter des élections sociales 2018, seront visées toutes les entreprises de plus de 150 salariés sans distinction, donc y compris les A.s.b.l., fondations et employeurs du secteur public.

### **Information et consultation en matière technique, économique et financière dans les entreprises d'au moins 150 salariés**

#### *Installations et équipements de l'entreprise*

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

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

Le chef d'entreprise sera tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées ci-avant sur les conditions et l'environnement du travail.

#### *Besoins de main-d'œuvre*

De manière générale, le chef d'entreprise devra 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.

#### *Décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi*

La délégation du personnel sera 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 sera 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.

L'information et la consultation porteront ici 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 porteront en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

L'information et la consultation devront en principe être préalables à la décision envisagée. Il n'en sera 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.

#### *Évolution économique et financière de l'entreprise*

Le chef d'entreprise sera 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.

À cet effet, il présentera 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.

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme :

- d'une société par actions ;
- d'une association sans but lucratif<sup>4</sup> ;
- d'une coopérative<sup>5</sup> ;
- d'une fondation<sup>6</sup> ;

la direction ou la gérance sera 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.

#### **Positions divergentes**

Lorsque, dans le cas d'une consultation le chef d'entreprise et la délégation du personnel auront des positions divergentes, celles-ci seront obligatoirement portées 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 positions divergentes seront obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

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

### **Droit de participation à certaines décisions de l'entreprise dans les entreprises d'au moins 150 salariés**

Devront 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 collective de formation professionnelle continue<sup>7</sup> ;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur 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 ;
8. la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, lorsqu'il est justifié par l'une des raisons suivantes :
  - les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
  - le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
  - l'organisation du travail selon l'horaire mobile.

<sup>4</sup> Il s'agit là d'une nouveauté introduite par la loi de 2015 comparée au texte actuel des comités mixtes.

<sup>5</sup> *idem*.

<sup>6</sup> *idem*.

<sup>7</sup> Il s'agit là d'une nouveauté introduite par la loi de 2015 comparée au texte actuel des comités mixtes.

## Autres missions spécifiques de consultation dans toutes les entreprises

Dans toutes les entreprises, aussi celles de moins de 150 salariés, à partir des prochaines élections de 2018, la délégation du personnel sera investie des missions suivantes, revenant à ce jour au comité mixte où il existe, et à défaut de comité mixte, à la délégation du personnel.

### *Travail intérimaire, prêt temporaire de main-d'œuvre, travail à temps partiel*

La délégation du personnel sera informée et consultée préalablement.

### *Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail*

Elle sera informée préalablement lorsque l'employeur entendra mettre en place un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

### *Services de santé au travail*

Elle pourra demander au médecin du travail de procéder à des examens médicaux. Elle aura le droit de recevoir et de commenter le rapport annuel du médecin du travail avant son transfert à la Direction de la santé, de même que le droit de recevoir communication de la liste des postes dangereux pour les femmes enceintes.

### *Préretraite solidarité et préretraite progressive*

À ce jour, la convention collective de travail ou la convention conclue par l'entreprise et le ministre, sinon le comité mixte d'entreprise, établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite. À défaut de comité mixte d'entreprise, l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la ou des délégations du personnel compétentes.

Désormais, les critères de priorité seront établis par la convention collective de travail ou la convention conclue entre l'entreprise et le ministre, sinon, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles applicables au droit de participation de la délégation du personnel.

Dans les entreprises occupant moins de cent cinquante salariés, l'employeur établira les critères de priorité après consultation de la délégation du personnel.

## Proposition des réviseurs d'entreprises dans les sociétés anonymes où il y a des représentants des salariés dans l'organe de gestion de l'entreprise

Avant la réforme, les réviseurs y sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition du comité mixte d'entreprise.

Après les élections sociales 2018, ils seront nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition de l'employeur suite à la procédure de participation des délégués du personnel.

## 25. Création d'une commission de médiation

Désormais les litiges en matière :

- d'entité économique et sociale<sup>8</sup> ;
- de droit d'assistance par des conseillers et experts ;
- de rétention des informations par l'employeur ;
- de droit de participation de la délégation du personnel<sup>9</sup> ;
- d'organisation et fonctionnement de la délégation ;

certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, 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.

<sup>8</sup> À partir des élections sociales 2018.

<sup>9</sup> À partir des élections sociales 2018.

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, les délais à respecter et la prise en charge des frais.

Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation, les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours 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 du Travail 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 des six personnes prévue.

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.

Lorsque la médiation n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Notons que le Tribunal du travail devrait rester compétent pour connaître des litiges qui peuvent être soumis à la commission de médiation, sauf en ce qui concerne les droits de participation de la délégation du personnel qui relève de la seule compétence de la commission de médiation.

# SOMMAIRE

1. Mise en place de la délégation du personnel: toute nouvelle délégation du personnel mise en place après le 1er janvier 2016 sera implantée au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement d'une entreprise .....	1
2. Suppression des délégations centrales, délégations divisionnaires, délégations des jeunes travailleurs et des comités mixtes dès les prochaines élections en 2018 et création d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale .....	2
3. Renouvellement de la délégation: les syndicats donnent leur avis .....	4
4. Défaut de présentation de candidats: une procédure plus précise .....	4
5. Les jeunes à partir de 16 ans seront admis au droit de vote actif .....	4
6. Réunion constituante de la délégation et constitution du bureau de la délégation .....	4
6.1. Réunion constituante .....	4
6.2. Bureau .....	4
7. Nouveautés concernant le délégué à la sécurité .....	5
8. Nouveautés concernant le délégué à l'égalité .....	6
9. Davantage de droits pour la délégation de s'entourer de conseillers et d'experts .....	6
9.1. Les conseillers .....	6
9.2. Recours aux organisations patronales et syndicales .....	6
9.3. Experts .....	6
10. Plus de facilité pour les délégués du personnel pour quitter leur poste de travail .....	7
11. Améliorations au niveau du crédit d'heures .....	7
12. Délégué libéré – modifications et améliorations .....	8
13. Un accord entre l'employeur et la délégation du personnel doit garantir une carrière à certains délégués .....	8
14. Reformulation du droit de se réunir .....	9
15. Amélioration quant aux locaux mis à disposition par l'employeur .....	9
16. Communications et droits syndicaux .....	9
17. Le droit de communiquer avec les salariés de l'entreprise est facilité .....	9
18. Les déplacements de la délégation sont facilités .....	10
19. Règlement intérieur et secret professionnel - nouvelles règles .....	10
19.1. Règlement intérieur .....	10
19.2. Secret professionnel .....	10
20. Ajout d'un nouveau cas de cessation du mandat d'un délégué du personnel .....	10
21. Nouveautés concernant le congé-formation des délégués .....	10
22. Protection du délégué du personnel contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail .....	11
23. Remaniements importants en ce qui concerne la protection contre le licenciement .....	11
23.1. Le principe .....	11
23.2. Le cas spécial de la fermeture de l'entreprise .....	12
23.3. Mise à pied pour faute grave .....	12
23.4. Lorsque le délégué mis à pied retrouve un nouvel emploi .....	12
23.5. Lorsque le délégué dont le contrat est résolu est condamné à restituer les salaires perçus entretemps .....	13
24. Nouvelles missions et attributions de la délégation du personnel .....	15
25. Création d'une commission de médiation .....	18