



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES

DROIT DU TRAVAIL

À jour au 1^{er} octobre 2013

DIE VERTRETUNG DER ARBEITNEHMER IN DEN UNTERNEHMEN

ARBEITSRECHT

Stand 1. Oktober 2013



ICH WERDE
WÄHLEN

WAHLEN
ARBEITNEHMERKAMMER
NOVEMBER 2013



JE VAIS
VOTER

ÉLECTIONS
CHAMBRE DES SALARIÉS
NOVEMBRE 2013



LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES

Délégations du Personnel

Comités mixtes d'entreprise

**Administrateurs salariés dans les Sociétés
anonymes**

Guide pratique :

- Elections
- Mise en place
- Composition, fonctionnement, statut des membres
- Missions et attributions



SOMMAIRE

PRÉFACE	3
I. LA DELEGATION DU PERSONNEL	5
1. Elections de la délégation du personnel et mise en place	5
2. Sa composition, son fonctionnement et le statut de ses membres	15
3. Ses missions et attributions	21
II. LE COMITE MIXTE D'ENTREPRISE	32
1. Sa mise en place	32
2. Son fonctionnement et le statut de ses membres	33
3. Son domaine de compétences	35
III. LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES SOCIETES ANONYMES	37
1. Les entreprises concernées	37
2. La désignation et le mandat des représentants des travailleurs dans le conseil d'administration ou le conseil de surveillance	37
3. Leur pouvoir et leur responsabilité	38
4. Leur statut	39
VORWORT	43
I. DIE PERSONALDELEGATION	45
1. Wahlprozedur und Einsetzung	45
2. Die Zusammensetzung, die Arbeitsweise und der Status der Mitglieder	55
3. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Personaldelegation	61
II. DER BETRIEBSRAT	72
1. Seine Einsetzung	72
2. Arbeitsweise und Status seiner Mitglieder	73
3. Der Aufgabenbereich	75
III. DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG IN DEN AKTIENGESELLSCHAFTEN	77
1. Die betroffenen Unternehmen	77
2. Die Ernennung und Amtszeit der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat	77
3. Ihre Befugnisse und Verantwortungen	78
4. Der Status	79

PRÉFACE



L'année 2013 nous donne l'occasion de rééditer notre ouvrage sur les structures de représentation des salariés dans les entreprises établies sur le territoire national.

En effet, le 13 novembre de cette année, les salariés ayant un statut de droit privé seront à nouveau amenés à désigner leurs représentants pour les prochaines 5 années au sein de leur entreprise.

Ainsi ils éliront les délégués du personnel dans tous les établissements de 15 salariés au moins. Les délégués élus désigneront à leur tour dans le mois de leur mise en place les représentants des salariés dans les comités mixtes d'entreprise qui doivent être institués dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales qui ont occupé régulièrement pendant les 3 dernières années 150 salariés au moins.

Le rôle de ces structures de représentation est important: les personnes élues à ces différents organes sont les porte-paroles permanents des salariés face à leur employeur.

La présente publication s'entend comme un guide pratique ayant pour but de fournir une information aussi complète que possible aussi bien à tous les salariés qu'aux futurs représentants des salariés.

Le premier titre de la publication est consacré à la délégation du personnel et contient aussi bien la procédure électorale, que les règles en ce qui concerne sa mise en place, sa composition, son fonctionnement, le statut de ses membres, ses missions et attributions.

Le second titre explique les règles de mise en place du comité mixte d'entreprise, son fonctionnement, le statut de ses membres, ses missions et attributions.

Le troisième et dernier titre décrit la mise en place, le rôle et le fonctionnement des administrateurs salariés dans les grandes sociétés anonymes.

Bonne lecture.

Jean-Claude Reding

Président de la Chambre des salariés

I. LA DELEGATION DU PERSONNEL

1. Elections de la délégation du personnel et mise en place

Qui doit mettre en place une délégation du personnel?

Tout employeur, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans ses **établissements occupant régulièrement au moins quinze salariés** liés par contrat de travail.

La généralité des termes utilisés par la loi permet son application à tout établissement de droit privé occupant du personnel salarié, y compris les professions libérales, les organisations professionnelles ou les associations.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze salariés liés par contrat de louage de services 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.

En ce qui concerne les établissements étrangers, toute personne physique ou morale ayant au Luxembourg la qualité d'employeur, tombe sous le champ d'application de la loi, même si son siège est à l'étranger.

Afin de déterminer si un établissement remplit la condition d'occuper régulièrement au moins 15 salariés, il faut considérer les salariés occupés d'une façon permanente par l'établissement en cours des douze mois précédant celui dans lequel se situe l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

Exemple :

Ainsi, pour les élections sociales qui vont avoir lieu en date du 13 novembre 2013, un établissement sera tenu de faire élire une délégation du personnel, si en date du 1^{er} octobre 2012 il avait sous contrat de louage de service au moins 15 salariés qui sont toujours dans ses services en date du 1^{er} octobre 2013.

Quels salariés sont pris en compte pour déterminer si la condition des « 15 salariés au moins » est remplie?

Rappelons que pour déterminer si un établissement remplit cette condition d'occuper régulièrement au moins 15 salariés, il faut considérer les salariés occupés d'une façon permanente par l'établissement en cours des douze mois précédant celui dans lequel se situe l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

Lors de la computation du personnel, il est tenu compte des différentes catégories de travailleurs occupés dans l'établissement comme suit :

Travailleurs occupés à durée indéterminée et à temps plein

Les salariés à prendre en considération pour la détermination de l'effectif sont en premier lieu les salariés de l'établissement titulaires d'un contrat à durée indéterminée et occupés à plein temps, à l'exception toutefois des apprentis.

Travailleurs occupés à temps partiel

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est supérieure ou égale à 16 heures par semaine sont intégralement pris en compte pour déterminer l'effectif de l'entreprise.

Si leur durée hebdomadaire de travail est inférieure à 16 heures, 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.

Travailleurs occupés à durée déterminée et travailleurs intérimaires

Les salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que les travailleurs mis à disposition de l'entreprise sont pris en considération au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois qui précèdent. Toutefois, ils ne sont pas pris en considération s'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Entrepreneur de travail intérimaire

L'entrepreneur de travail intérimaire est toute personne, physique ou morale, dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée « mission ».

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 travailleurs qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 10 mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

Exemples

1. Prenons à titre d'exemple un établissement qui occupe :

- 20 salariés avec un horaire de 40 heures par semaine;
- 5 salariés avec un horaire de 20 heures par semaine;
- 2 salariés avec un horaire de 10 heures par semaine.

Tous ces salariés sont engagés à durée indéterminée.

Les 20 salariés travaillant 40 heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul de l'effectif, de même que les 5 salariés avec un horaire de 20 heures par semaine, donc :

20 salariés à temps plein + 5 salariés à temps partiel
= 25 salariés

Les 2 salariés travaillant 10 heures par semaine ne peuvent pas être intégralement pris en considération, étant donné que leur durée de travail est inférieure à 16 heures.

Le calcul se fait donc suivant la formule : masse totale des horaires inscrite dans le contrat de travail de ces salariés / durée légale du travail.

20 : 40 = 0,5 salarié

Il y a en tout : 25 salariés + 0,5 salarié = 25,5 salariés occupés dans l'établissement.

2. Prenons à titre d'exemple un établissement qui occupe :

- 20 salariés sous contrat à durée indéterminée;
- 2 salariés sous contrat à durée déterminée;
- 1 salarié sous contrat à durée déterminée remplaçant un congé de maternité;
- 1 travailleur intérimaire.

Tous travaillent 40 heures par semaine. Les deux travailleurs sous contrat à durée déterminée étaient présents dans l'entreprise chacun pendant six mois, le travailleur intérimaire pendant trois mois au cours des douze mois qui précèdent la date de la computation.

Les 20 salariés travaillant sous contrat à durée indéterminée sont intégralement pris en compte.

D'après les dispositions légales, le salarié sous contrat à durée déterminée remplaçant un congé de maternité ne sera pas pris en considération.

Les 2 salariés sous contrat à durée déterminée étaient présents dans l'entreprise :

6 mois + 6 mois = 1 an au cours des 12 mois précédents. Ils comptent donc pour un salarié entier.

Le travailleur intérimaire est pris en considération comme suit : 3 mois : 12 mois = 0,25

L'effectif total de l'établissement est de : 20 salariés à durée indéterminée + 1 salarié à durée déterminée + 0,25 salarié intérimaire = 21,25 salariés.

Qui prend l'initiative d'organiser les élections ?

Il appartient à l'employeur d'organiser des élections en vue de l'institution d'une délégation du personnel dans son ou dans ses établissements.

Il faut distinguer 4 cas :

1. Les élections pour la désignation des délégués du personnel auront lieu entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque 5^e année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements des délégations par un règlement du Ministre du Travail publiée au mémorial.
2. De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée sub 1, lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.
3. En dehors de la période visée sub 1, 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.
4. Sur injonction du directeur de l'inspection du travail et des mines, en cas d'inobservation par le chef de l'établissement, l'employeur a l'obligation de faire instituer la ou les délégations légalement prévues.

Le mandat de la délégation instituée sous les points 2, 3 et 4, expire avec ceux des délégations instituées sub 1), 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 4 ans.

Un avis d'élection doit informer les travailleurs de l'établissement **au moins un mois avant les élections de :**

- la date et du lieu des élections;
- l'heure à laquelle ces opérations commenceront et se termineront.

Cette affiche indiquera encore :

- le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire;
- le lieu et les dates où les intéressés pourront prendre connaissance des candidats;
- les conditions d'éligibilité, ainsi que les modalités à suivre pour se porter candidat.

Une copie de cet affichage est à adresser le jour même à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Trois semaines avant le jour des élections, des listes alphabétiques des travailleurs remplissant les conditions de l'électorat actif et passif devront être mises à disposition des travailleurs. Ils devront être informés que toute réclamation contre ces listes devra être présentée au chef de l'établissement ou à son délégué dans **les trois jours du dépôt de ces listes**.

Une copie des listes électorales et de cette information devra être adressée le jour même à l'ITM.

Quel est le nombre des délégués effectifs et suppléants à élire ?

Le nombre de délégués du personnel dans un établissement est fonction de l'effectif des salariés qui y sont occupés, suivant le tableau ci-dessous :

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués effectifs à élire
Système de la majorité relative	
15 à 25	1
26 à 50	2
51 à 75	3
76 à 100	4
Système proportionnel	
101 à 200	5
201 à 300	6
301 à 400	7
401 à 500	8
501 à 600	9
601 à 700	10
701 à 800	11
801 à 900	12
901 à 1.000	13
1.001 à 1.100	14
1.101 à 1.500	15
1.501 à 1.900	16
1.901 à 2.300	17
2.301 à 2.700	18
2.701 à 3.100	19
3.101 à 3.500	20
3.501 à 3.900	21
3.901 à 4.300	22
4.301 à 4.700	23
4.701 à 5.100	24
5.101 à 5.500	25
Plus de 5.500	1 délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs

La délégation du personnel comporte un nombre de membres suppléants égal aux membres titulaires.

Suivant quel système les délégués sont-ils élus ?

Il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié de l'établissement par la voie d'un scrutin unique : un scrutin secret à l'urne.

Le mode de scrutin diffère suivant le nombre de salariés occupés par l'établissement.

Établissement de moins de 100 travailleurs

Les élections se déroulent d'après le système de la majorité relative. D'après ce système, les candidats ne se présentent pas sous forme de listes électorales mais individuellement. Le ou les candidat(s) qui ont atteint le nombre le plus élevé de voix sont élus. Les candidats suivants deviennent suppléants à concurrence du nombre de mandats effectifs à élire.

Établissement de 100 travailleurs et plus

L'élection a lieu suivant les règles de la représentation proportionnelle. Il s'agit là d'un mode de scrutin qui répartit les sièges entre les différentes listes présentées au prorata du nombre de voix qu'elles ont recueillies.

Qui peut voter² ?

Le droit de vote actif appartient aux travailleurs, sans distinction de sexe, ni de nationalité, qui ont 18 ans accomplis et qui sont occupés dans l'établissement depuis six mois au moins au jour de l'élection.

Peuvent voter tant les travailleurs liés par contrat de travail à l'entreprise, que ceux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage.

Si, au sein d'une même entreprise, un salarié a été muté d'un établissement à l'autre, les périodes de travail accomplies dans les divers établissements doivent être additionnées pour le calcul de l'ancienneté de six mois.

Qui peut être élu³ ?

Tout salarié sans distinction de sexe, qui est

- âgé de 18 ans au moins au jour de l'élection ;
- occupé de façon ininterrompue depuis un an au sein de l'établissement au jour de l'élection.

Les ressortissants d'un État membre de l'Accord sur l'espace économique européen (AEEE) sont éligibles sans autre condition.

² Art. L.413-3 du Code du travail

³ Art. L.413-4 du Code du travail

En ce qui concerne les ressortissants non membres d'un État partie à l'AEEE, ils doivent être en possession d'une autorisation de séjour valable⁴.

Qu'advient-il de l'ancienneté lors d'un transfert d'entreprise?

Les travailleurs ayant rejoint un établissement par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement, sont censés faire partie de cet établissement depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

Quelle est l'incidence d'un congé de maternité ou d'un congé parental pour le calcul de l'ancienneté du salarié en congé ?

Pour être électeur, la personne doit être occupée de façon ininterrompue depuis six mois au moins au sein de l'établissement au jour de l'élection.

Pour être éligible, la personne doit être occupée de façon ininterrompue depuis un an au sein de l'établissement au jour de l'élection.

Les périodes de congé de maternité, de congé parental, de congé d'accueil, etc. sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

De même, les salariés qui bénéficient de ce type de congé pendant la phase électorale sont admis à l'électorat passif.

Sont électeurs les salariés et apprentis

- âgés de 18 ans accomplis ;
- toutes nationalités confondues ;
- occupés de façon ininterrompue dans l'établissement depuis six mois au moins au jour de l'élection.

Peuvent être élus les salariés

- âgés de 18 ans au moins ;
- ressortissants luxembourgeois ou d'un État membre de l'AEEE et ressortissants d'un État non membre de l'AEEE mais titulaires d'une autorisation de séjour (voir note de bas page no 4)
- occupés de façon ininterrompue dans l'établissement depuis un an au moins.

⁴ La loi modifiée du 29 août 2008 relative à la libre circulation des personnes et à l'immigration a remplacé le système des permis de travail de travail par le système des autorisations de séjour.

Or notons que le Code du travail fait toujours référence à la condition de la possession d'un permis de travail en ce qui concerne les personnes ressortissantes d'un État non membre de l'AEEE.

L'article L.413-4(1) point 3. du Code du travail prévoit à ce titre « ...être ressortissant d'un État non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère. Toutefois les ressortissants d'un État non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis de type B ou C, peuvent être élus à concurrence du tiers des membres composant la délégation du personnel ; ceux qui sont élus en surnombre, sont remplacés, le cas échéant par des Luxembourgeois, par des ressortissants d'un État membre à l'Accord sur l'Espace économique européen ou par des ressortissants d'un État non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C, qui ne sont pas élus, mais qui, sur la même liste, ont obtenu le plus grand nombre de suffrages. »

Qui ne peut pas être élu⁵?

Plusieurs personnes sont exclues par la loi de la fonction de délégué (titulaire ou suppléant) afin de garantir l'indépendance et l'impartialité du délégué dans l'exercice de ce mandat :

- les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise ;
- les gérants ;
- les directeurs ;
- le responsable du service du personnel.

Qu'en est-il des travailleurs intérimaires et les travailleurs mis à disposition lors des élections dans l'entreprise utilisatrice⁶?

Le travailleur intérimaire et les travailleurs mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité ni aux fonctions de délégués du personnel, ni de représentant au comité mixte d'entreprise, ni au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Mais notons que ces personnes peuvent exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer et le droit de consulter les délégués du personnel.

Comment présenter sa candidature valablement ?

Établissement de moins de 100 travailleurs

Les élections se déroulent d'après le système de la majorité relative. D'après ce système, les candidats ne se présentent pas sous forme de listes électorales mais individuellement, sous forme de candidatures isolées.

Sont recevables les candidatures qui sont présentées par

- les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale. Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat doit avoir obtenu, lors des dernières élections à la Chambre des salariés, en moyenne au moins vingt pour cent des suffrages et avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays ;
- les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie⁷ ;

⁵ Art. L.413-4 du Code du travail

⁶ Art. L.413-6 du Code du travail

⁷ Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant les salariés concernés un conflit majeur d'ordre social. L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Est ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent des salariés occupés au Grand-Duché de Luxembourg. Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité. Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article L. 161-6, le syndicat doit :

- une organisation syndicale qui n'est pas représentative sur le plan national, mais qui représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure;
- un groupe de cinq électeurs, soit cinq salariés⁸.

Chaque candidature doit être accompagnée par une déclaration signée du candidat attestant qu'il accepte sa candidature.

Les candidatures doivent être remises au plus tard le 15^e jour de calendrier à 18 heures avant le jour des élections au chef d'entreprise ou son délégué en personne ou par lettre recommandée postée au moins 2 jours avant ce délai.

Établissement de 100 travailleurs et plus

L'élection a lieu suivant les règles de la représentation proportionnelle.

La présentation des candidatures se fait sous forme de listes, chaque candidature isolée étant considérée comme formant une liste à elle seule.

Les listes de candidats peuvent être présentées soit par :

- les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale, Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat doit avoir obtenu, lors des dernières élections à la Chambre des salariés, en moyenne au moins vingt pour cent des suffrages et avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays;
- les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie⁹;

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la Chambre des salariés;
2. avoir obtenu

– soit cinquante pour cent des voix pour le groupe de la Chambre des salariés au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
– soit, au cas où le groupe de la Chambre des salariés ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de salariés non couverts par la convention collective concernée, cinquante pour cent des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

⁸ En ce qui concerne la délégation des jeunes travailleurs, un groupe de trois électeurs suffit.

⁹ Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant les salariés concernés un conflit majeur d'ordre social. L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Est ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent des salariés occupées au Grand-Duché de Luxembourg. Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité. Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article L. 161-6, le syndicat doit :

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la Chambre des salariés;
2. avoir obtenu

– soit cinquante pour cent des voix pour le groupe de la Chambre des salariés au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
– soit, au cas où le groupe de la Chambre des salariés ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de salariés non couverts par la convention collective concernée, cinquante pour cent des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

- une organisation syndicale qui n'est pas représentative sur le plan national, mais qui représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure;
- un nombre de salariés correspondant au minimum à 5% de l'effectif à représenter, sans toutefois devoir excéder 100 travailleurs.

Chaque liste doit être accompagnée d'une déclaration signée par le ou les candidats attestant qu'ils acceptent leur candidature.

Chaque liste porte la désignation d'un mandataire que les présentateurs de la liste auront choisi pour remettre la liste entre les mains du chef d'établissement ou de son délégué.

Chaque liste doit porter une dénomination.

La liste indique par ordre alphabétique les nom, prénoms et professions des candidats ainsi que l'organisation syndicale ou le groupement d'électeurs qui la présentent.

Nul ne peut figurer sur plus d'une liste, ni comme candidat, ni comme présentateur, ni comme mandataire. Si des déclarations identiques quant aux personnes figurant sur des listes sont déposées, la première en date est seule valable. En cas de date identique, toutes sont nulles.

Une liste ne peut comprendre plus de candidats que de sièges effectifs et suppléants à pourvoir.

Les listes doivent être remises par le mandataire au plus tard le 15^e jour de calendrier à 18 heures avant le jour des élections (soit le mardi 29 octobre 2013) au chef d'entreprise ou son délégué en personne ou par lettre recommandée à la poste au moins deux jours avant ce délai.

A noter

Lorsque le nombre de candidats ne dépasse pas celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ou lorsque le nombre des candidats proposés est inférieur à celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ces candidats sont proclamés élus sans autre formalité.

Il faut cependant que ceux-ci se soient mis d'accord sur leur qualité d'effectif ou de suppléant et de qui est suppléant de qui. Le chef d'établissement ou son délégué en dresse procès-verbal.

Qu'en est-il de la protection des données personnelles?

Les listes de candidats constituent des traitements de données en rapport avec les candidatures à l'élection et avec la composition des organes représentatifs du personnel. Or les informations portant sur l'appartenance syndicale des salariés sont considérées comme des données sensibles par la loi modifiée du 2 août 2002 sur la protection des données. La loi permet seulement à l'employeur de recueillir et de faire usage de renseignements concernant l'appartenance syndicale, les convictions ou opinions de ses salariés, leur santé ou vie sexuelle, lorsqu'un besoin légitime, prévu par la législation, le justifie.

La Commission nationale a précisé, par une décision du 14 septembre 2007, les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent mettre en œuvre des traitements de données à caractère personnel dans le cadre des élections sociales. Les employeurs doivent déclarer ces traitements. Pour ce faire, ils peuvent signer un engagement formel de conformité par lequel ils s'engagent à respecter les dispositions de la décision portant notification unique.

Comment l'électeur a-t-il connaissance de l'identité des candidats ?

Les candidatures doivent être affichées par l'employeur dans l'établissement pendant les trois derniers jours précédant le vote.

Le vote par correspondance est-il admis¹⁰ ?

Le vote par correspondance peut être autorisé, sur demande de l'employeur ou de la délégation, au moins un mois à l'avance, adressée au ministre du Travail et de l'Emploi, pour ceux des travailleurs d'un établissement dont il est établi qu'ils seront absents de l'établissement le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'établissement ou en raison de maladie, d'accident de travail, de maternité ou de congé.

Le délai de publication des candidatures, qui est fixé à trois jours ouvrés avant les élections est alors porté, par l'arrêté ministériel, pour cet établissement, à 9 jours¹¹ de calendrier avant ces élections. Ce même jour, il faudra transmettre, aux électeurs concernés par le vote par correspondance, les lettres contenant les bulletins de vote avec une notice contenant les instructions aux électeurs (copie de l'arrêté et informations devant figurer sur l'affichage des candidatures). Ce même envoi contiendra une enveloppe neutre et une deuxième enveloppe adressée au président du bureau électoral.

Le jour du scrutin sera procédé, par le bureau électoral, à l'ouverture des enveloppes. Les bulletins seront introduits dans l'urne et mélangés avec les autres avant le dépouillement du scrutin.

Qui est élu ?

Établissement de moins de 100 salariés : scrutin majoritaire

Le ou les candidat(s) qui ont atteint le nombre le plus élevé de voix sont élus. Les candidats suivants deviennent suppléants à concurrence du nombre de mandats effectifs à élire.

Établissement de 100 salariés et plus : scrutin proportionnel

Les sièges sont répartis entre les différentes listes présentées au prorata du nombre de voix qu'elles ont recueillies.

Aucun candidat figurant sur une liste électorale n'est élu si la liste ne réunit pas 5% des suffrages exprimés.

La liste des délégués élus (effectifs et suppléants) doit être affichée durant les trois jours qui suivent le jour du scrutin.

Comment sont répartis les sièges lors d'un scrutin proportionnel ?

Pour illustrer le fonctionnement de la répartition des sièges dans le système de la représentation proportionnelle, prenons le cas d'une entreprise occupant 250 salariés. La délégation sera composée de six délégués titulaires et de six délégués suppléants.

Admettons à titre d'exemple que quatre listes se sont présentées pour ces douze postes. Sur un total de suffrages possibles de 3.000 (12 x 250), le nombre total de suffrages valables est de 2.995, qui se répartissent comme suit entre les quatre listes :

liste 1 : 848	liste 3 : 149
liste 2 : 415	liste 4 : 1.583

La liste 3 n'a pas obtenu le minimum requis pour qu'elle soit prise en considération pour la répartition des sièges. En effet, la loi prévoit que chaque liste doit réunir au moins 5% des suffrages exprimés. Dans notre exemple, ces 5% représentent 150 voix, or la liste 3 ne compte que 149 voix.

1^{re} répartition

Pour cette répartition, le nombre total de suffrages valables, 2.995 dans notre exemple, est divisé par le nombre de délégués effectifs à élire augmenté de un (6+1).

Le résultat de cette division constitue le nombre électoral qui est dans notre exemple $2.995 : 7 = 428$.

On attribue à chaque liste le nombre de sièges qui lui revient en divisant le nombre de suffrages obtenus par le nombre électoral. Le résultat est le suivant :

liste 1 : 1	liste 3 : /
liste 2 : 0	liste 4 : 3

Seuls quatre sièges sont attribués ; il faut donc procéder à une deuxième répartition.

2^e répartition

Pour la deuxième répartition, on divise le nombre de suffrages de chaque liste par le nombre de sièges qu'elle a déjà obtenus, augmenté de un. Le siège est à attribuer à la liste qui obtient le quotient le plus élevé.

liste 1 : 848 : 2 = 424	liste 3 : /
liste 2 : 415 : 1 = 415	liste 4 : 1.583 : 4 = 396

Lors de la deuxième répartition, la liste 1 reçoit un siège supplémentaire. Cela porte le total de sièges attribués à cinq.

3^e répartition

Pour la troisième répartition, l'on procède de la même manière que pour la deuxième.

liste 1 : 848 : 3 = 283	liste 3 : /
liste 2 : 415 : 1 = 415	liste 4 : 1.583 : 4 = 396

¹⁰ Art. L. 413-1 du Code du travail

¹¹ Notons que l'arrêté ministériel pourrait aussi prévoir un autre délai.

Établissement de 100 travailleurs et plus (voir exemple 2 page précédente)

L'électeur peut attribuer au maximum deux suffrages par candidat et dispose d'autant de voix qu'il y a de délégués à élire, tant effectifs que suppléants.

L'électeur n'est pas obligé d'attribuer toutes ses voix à une même liste. Il peut répartir les suffrages dont il dispose entre différentes listes.

L'électeur qui remplit ou qui coche le cercle de la case placée en tête d'une liste, adhère à cette liste en totalité et attribue ainsi un suffrage à chaque candidat de cette liste.

Chaque croix (+ ou x) inscrite dans l'une des deux cases réservées à cet effet derrière le nom d'un candidat vaut un suffrage à ce candidat, et à la liste.

Tout cercle rempli, même incomplètement, et toute croix, même imparfaite, exprime valablement le vote, à moins que l'intention de rendre le bulletin de vote reconnaissable ne soit manifeste.

Toute croix tracée dans un autre endroit que la case réservée à cette fin entraîne la nullité du bulletin de vote

Pour quelles raisons un bulletin peut-il être frappé de nullité ?

Sont nuls :

1. tous les bulletins autres que ceux qui ont été remis aux électeurs par le président du bureau électoral ;
2. les bulletins qui expriment plus de suffrages qu'il n'y a de délégués à élire et ceux qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage ;
3. les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou un objet quelconque ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Que faire si l'entreprise compte des jeunes travailleurs ?

Lorsque l'établissement occupe régulièrement au moins cinq jeunes travailleurs (moins de 21 ans) et qu'il doit procéder à la désignation d'une délégation du personnel, l'employeur est tenu de faire élire une délégation des jeunes travailleurs, toujours à la majorité simple.

La représentation des jeunes travailleurs de l'établissement est réalisée de la manière suivante :

- 1 délégué, si l'établissement occupe régulièrement au moins 5 jeunes travailleurs ;
- 2 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 25 jeunes travailleurs ;
- 3 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 50 jeunes travailleurs ;
- 4 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 100 jeunes travailleurs.

Pour chaque délégué des jeunes travailleurs, un délégué suppléant est élu, appelé à remplacer temporairement le membre titulaire si ce dernier est empêché de siéger et, définitivement, si le mandat du membre titulaire prend fin.

Sont électeurs et éligibles, les adolescents des deux sexes qui n'ont pas atteint 21 ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Sont électeurs, les travailleurs de toutes nationalités confondues et sont éligibles les travailleurs ressortissants luxembourgeois ou d'un État membre de l'AEEE et ressortissants d'un État non membre de l'AEEE disposant d'une autorisation de séjour valable¹².

Les délégués des jeunes travailleurs ont pour mission de conseiller le chef d'établissement et la délégation des salariés sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes travailleurs, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage.

Peut-on déposer une réclamation contre l'élection ?

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales doivent être soumises par lettre recommandée au directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui statue d'urgence et en tout cas dans les 15 jours par décision motivée, après avoir entendu ou dûment appelé la ou les parties intéressées.

Elles sont recevables **dans les quinze jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin.**

En effet, la liste des délégués élus (effectifs et suppléants) doit être affichée durant les 3 jours qui suivent le jour du résultat.

La décision du directeur de l'ITM est susceptible d'un recours devant les juridictions administratives (Tribunal administratif, puis Cour administrative le cas échéant)¹³.

Ces recours étant suspensifs, **l'entrée en fonction de la délégation ne pourra pas se faire avant l'expiration du 15^e jour suivant le dernier jour de l'affichage du résultat du scrutin, ou en cas de contestation, avant la décision du directeur de l'ITM et de celle des juridictions administratives, le cas échéant.**

¹² Voir note bas page no 2 ci-avant

¹³ Cour administrative, 12 février 2004, n° 17459C du rôle.

ÉCHÉANCIER POUR LES ÉLECTIONS DES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL (pour les entreprises travaillant du lundi au vendredi ou selon un système continu)

1) Tous les cinq ans, un règlement ministériel fixe pour l'ensemble des renouvellements des délégations du personnel la date des élections entre le 15 octobre et le 15 novembre

- Pour 2013, la date est fixée au 13 novembre.

2) Au moins un mois avant les élections (soit le vendredi 11 octobre 2013)

- Affichage, par le chef d'établissement, d'un avis annonçant la date, le lieu et l'heure du début et de la clôture du scrutin ainsi que le nombre de délégués à élire.
- Transmission d'une copie de cet avis à la direction de l'ITM.
- Date limite pour l'introduction, par le chef d'établissement ou la délégation, d'une demande d'autorisation ministérielle pour le vote par correspondance des salariés/apprentis absents.

3) Trois semaines avant le jour des élections (soit le mardi 22 octobre 2013 au soir)

- Date limite pour le dépôt, à la consultation des intéressés par le chef d'établissement, des listes alphabétiques indiquant les travailleurs électeurs et éligibles.
- Affiche faisant appel à la réclamation, dans les 3 jours, contre ces listes.
- Transmission d'une copie des listes d'électeurs et de l'affiche à la Direction de l'ITM.

4) Dans les trois jours ouvrables suivant le dépôt des listes (soit du mercredi 23 au vendredi 25 octobre 2013)

Délai de présentation, auprès du chef d'établissement, des réclamations éventuelles contre les listes d'électeurs/de personnes éligibles.

5) 15 jours de calendrier avant celui de l'ouverture du scrutin (soit le mardi, 29 octobre 2013 à 18h00)

- Date et heure limites pour le dépôt des candidatures.
- En cas d'absence ou d'un nombre insuffisant de candidats, prolongation de trois jours de ce délai (soit jusqu'au lundi 4 novembre à 18h00) par affichage (copie à l'ITM).
- Détermination et attribution d'un numéro d'ordre commun aux organisations syndicales et aux groupes d'électeurs par le Directeur de l'ITM, sur demande des intéressés.

6) Pendant les trois derniers jours ouvrés précédant le scrutin (soit du vendredi 8 au mardi 12 novembre 2013)

Affichage des candidatures dans l'établissement.

7) Le jour du scrutin fixé par règlement ministériel (soit le mercredi 13 novembre 2013)

Le jour des élections, il est constitué un bureau électoral principal et, les cas échéant, des bureaux électoraux supplémentaires comprenant un président et deux assesseurs. Le chef d'établissement ou son délégué, qui pourrait même être une personne externe à l'établissement (p.ex. un salarié d'une fiduciaire, un membre d'un bureau d'avocats, etc.) remplit les fonctions de président. Un représentant de l'employeur préside chaque bureau supplémentaire. Les assesseurs sont à désigner parmi les travailleurs par la délégation sortante, ou, à défaut, parmi les électeurs par le chef d'établissement ou, en cas de contestation, par le directeur de l'ITM.

Ne peuvent cependant pas siéger dans le bureau électoral ni les délégués titulaires ou suppléants de la délégation sortante ni les nouveaux candidats au poste de délégué du personnel.

Les membres du bureau électoral seront tenus de recenser fidèlement les suffrages et de garder le secret des votes.

En principe, aucun observateur n'est admis lors du dépouillement du scrutin.

Le jour du scrutin :

- a) ouverture du bureau électoral à l'heure fixée dans le premier affichage;
- b) les élections;
- c) la clôture du scrutin à l'heure fixée;
- d) le dépouillement du scrutin (immédiatement après la clôture du scrutin);
- e) l'établissement du procès-verbal des opérations électorales;
- f) transmission d'une copie de ce procès-verbal à la direction de l'ITM.

8) Durant les trois jours consécutifs au scrutin (soit du jeudi 14 au lundi 18 novembre 2013)

Affichage, par le chef d'établissement, de la liste des délégués élus (effectifs et suppléants).

9) Dans les quinze jours qui suivent le dernier jour de l'affichage du résultat (soit jusqu'au mardi 3 décembre 2013)

Date limite pour l'introduction des contestations, par lettre recommandée, adressée au directeur de l'ITM, le cachet de la poste faisant foi.

10) Après l'expiration du délai de 15 jours qui suivent le dernier jour de l'affichage du résultat (soit le mercredi 4 décembre 2013)

L'installation de la délégation ne peut avoir lieu avant cette date et en cas de contestation, avant la décision du directeur de l'ITM et des juridictions administratives le cas échéant.

L'échéancier ne tient pas compte de la possibilité d'un vote par correspondance.

ÉCHÉANCIER POUR LES ÉLECTIONS DES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL (pour les entreprises travaillant du mardi au samedi)

1) Tous les cinq ans, un règlement ministériel fixe pour l'ensemble des renouvellements des délégations du personnel la date des élections entre le 15 octobre et le 15 novembre

- Pour 2013, la date est fixée au 13 novembre.

2) Au moins un mois avant les élections (soit le samedi 12 octobre 2013)

- Affichage, par le chef d'établissement, d'un avis annonçant la date, le lieu et l'heure du début et de la clôture du scrutin ainsi que le nombre de délégués à élire.
- Transmission d'une copie de cet avis à la direction de l'ITM.
- Date limite pour l'introduction, par le chef d'établissement ou la délégation, d'une demande d'autorisation ministérielle pour le vote par correspondance des travailleurs absents.

3) Trois semaines avant le jour des élections (soit le mardi 22 octobre 2013 au soir)

- Date limite pour le dépôt, à la consultation des intéressés par le chef d'établissement, des listes alphabétiques indiquant les travailleurs électeurs et éligibles.
- Affiche faisant appel à la réclamation, dans les 3 jours, contre ces listes.
- Transmission d'une copie des listes d'électeurs et de l'affiche à la Direction de l'ITM.

4) Dans les trois jours ouvrables suivant le dépôt des listes (soit du mercredi 23 au vendredi 25 octobre 2013)

Délai de présentation, auprès du chef d'établissement, des réclamations éventuelles contre les listes d'électeurs/de personnes éligibles.

5) 15 jours de calendrier avant celui de l'ouverture du scrutin (soit le mardi 28 octobre 2013 à 18h00)

- Date et heure limites pour le dépôt des candidatures.
- En cas d'absence ou d'un nombre insuffisant de candidats, prolongation de trois jours de ce délai (soit jusqu'au mardi 5 novembre à 18h00) par affichage (copie à l'ITM).
- Détermination et attribution d'un numéro d'ordre commun aux organisations syndicales et aux groupes d'électeurs par le Directeur de l'ITM, sur demande des intéressés.

6) Pendant les trois derniers jours ouvrés précédant le scrutin (soit du samedi 9 au mardi 12 novembre 2013)

Affichage des candidatures dans l'établissement.

7) Le jour du scrutin fixé par règlement ministériel (soit le mercredi 13 novembre 2013)

Le jour des élections, il est constitué un bureau électoral principal et, les cas échéant, des bureaux électoraux supplémentaires comprenant un président et deux assesseurs. Le chef d'établissement ou son délégué, qui pourrait même être une personne externe à l'établissement (p.ex. un salarié d'une fiduciaire, un membre d'un bureau d'avocats, etc.) remplit les fonctions de président. Un représentant de l'employeur préside chaque bureau supplémentaire. Les assesseurs sont à désigner parmi les travailleurs par la délégation sortante, ou, à défaut, parmi les électeurs par le chef d'établissement ou, en cas de contestation, par le directeur de l'ITM.

Ne peuvent cependant pas siéger dans le bureau électoral ni les délégués titulaires ou suppléants de la délégation sortante ni les nouveaux candidats au poste de délégué du personnel.

Les membres du bureau électoral seront tenus de recenser fidèlement les suffrages et de garder le secret des votes. En principe, aucun observateur n'est admis lors du dépouillement du scrutin.

Le jour du scrutin :

- a) ouverture du bureau électoral à l'heure fixée dans le premier affichage;
- b) les élections;
- c) la clôture du scrutin à l'heure fixée;
- d) le dépouillement du scrutin (immédiatement après la clôture du scrutin);
- e) l'établissement du procès-verbal des opérations électorales;
- f) transmission d'une copie de ce procès-verbal à la direction de l'ITM.

8) Durant les trois jours consécutifs au scrutin (soit du jeudi 14 au samedi 16 novembre 2013)

Affichage, par le chef d'établissement, de la liste des délégués élus (effectifs et suppléants).

9) Dans les quinze jours qui suivent le dernier jour de l'affichage du résultat (soit jusqu'au mardi 3 décembre 2013)

Date limite pour l'introduction des contestations, par lettre recommandée, adressée au directeur de l'ITM, le cachet de la poste faisant foi.

10) Après l'expiration du délai de 15 jours qui suit le dernier jour de l'affichage du résultat (soit le mercredi 4 décembre 2013)

L'installation de la délégation ne peut avoir lieu avant cette date et en cas de contestation, avant la décision du directeur de l'ITM et des juridictions administratives le cas échéant.

L'échéancier ne tient pas compte de la possibilité d'un vote par correspondance.

2. Sa composition, son fonctionnement et le statut de ses membres

2.1. Sa composition

Quelle est la composition numérique des délégations du personnel¹⁴?

Le nombre de délégués du personnel dans un établissement est fonction de l'effectif des salariés qui y sont occupés.

Pour déterminer le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire, il faut prendre comme référence **le premier jour du mois de l'affichage annonçant la date des élections**.

Il est tenu compte des différentes catégories de travailleurs occupés dans l'établissement, à l'exception des apprentis.

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués effectifs à élire
Système de la majorité relative	
15 à 25	1
26 à 50	2
51 à 75	3
76 à 100	4
Système proportionnel	
101 à 200	5
201 à 300	6
301 à 400	7
401 à 500	8
501 à 600	9
601 à 700	10
701 à 800	11
801 à 900	12
901 à 1.000	13
1.001 à 1.100	14
1.101 à 1.500	15
1.501 à 1.900	16
1.901 à 2.300	17
2.301 à 2.700	18
2.701 à 3.100	19
3.101 à 3.500	20
3.501 à 3.900	21
3.901 à 4.300	22
4.301 à 4.700	23
4.701 à 5.100	24
5.101 à 5.500	25
Plus de 5.500	1 délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs

14 Art. L.412-1 du Code du travail

Une fois l'effectif de salariés ainsi déterminé, l'on peut se référer au tableau ci-avant pour déterminer le nombre de délégués du personnel que comportera la délégation du personnel d'un établissement donné.

Précisons encore que la délégation du personnel comporte un nombre de membres suppléants égal aux membres titulaires.

Quels sont les organes composant la délégation du personnel¹⁵?

La délégation du personnel élit parmi ses membres un **président**, un **vice-président** et un **secrétaire**.

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

La délégation élit en outre un **bureau** qui comprend entre trois et neuf membres suivant l'importance numérique de la délégation. Ce bureau est chargé de l'expédition des affaires courantes et de la préparation des réunions.

Est-ce qu'il existe différentes sortes de délégations du personnel?

La législation prévoit en effet trois sortes de délégations:

- **la délégation principale¹⁶**

La délégation principale est celle qui est instituée au niveau de l'établissement et qui se dégage directement des élections sociales quinquennales.

- **la délégation divisionnaire¹⁷**

Si l'établissement comprend au moins 3 divisions et que chaque division occupe au moins 100 travailleurs, il est institué sur la demande de la délégation principale pour chaque division, dans les trois mois qui suivent la désignation de la délégation principale, une délégation divisionnaire dans chaque division.

Le chef d'entreprise détermine et délimite les divisions composant l'établissement en accord avec la délégation principale.

15 Art. L.416-1 du Code du travail

16 Art. L.411-1 du Code du travail

17 Art. L.411-3 du Code du travail

En cas de désaccord, le chef d'entreprise ou la délégation principale peuvent se pourvoir devant le ministre du Travail qui statue au fond sur avis du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif, qui statue en dernière instance et comme juge du fond.

Chaque délégation divisionnaire est élue de la même façon que la délégation principale et se compose d'un membre effectif et d'un membre suppléant par cinquante salariés, sans cependant pouvoir dépasser le nombre de cinq.

La délégation centrale¹⁸

Une délégation centrale est mise en place lorsque plusieurs établissements forment une entreprise unique.

La délégation centrale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les divers établissements d'une seule et même entreprise.

Elle se compose de trois délégués effectifs et de trois délégués suppléants pour chacun des établissements séparés.

Les membres de la délégation centrale sont élus par les délégations principales d'établissement au scrutin secret de liste, selon les règles de la représentation proportionnelle, parmi les membres qui les composent.

Comment sont désignés les délégués à la sécurité¹⁹?

La loi prévoit que chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire désigne parmi ses membres ou parmi les autres travailleurs de l'établissement un délégué à la sécurité du personnel, qui s'occupe de tous les aspects liés à la sécurité sur le lieu de travail (voir page 30).

Comment sont désignés les délégués à l'égalité²⁰?

La loi prévoit aussi que chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres, et pour la durée de son mandat, un(e) délégué(e) à l'égalité, qui a pour mission la défense de l'égalité de traitement entre salariés féminins et masculins dans l'entreprise (voir page 30)²¹.

Au plus tard 15 jours après la désignation du délégué ou de la déléguée à l'égalité, la délégation du personnel communique à l'ITM ses nom et prénom.

Les nom et prénom du délégué (e) sont affichés dans l'établissement durant les trois jours consécutifs à celui de sa désignation.

¹⁸ Art. L.411-4 du Code du travail

¹⁹ Art. L.414-2 du Code du travail

²⁰ Art. L.411-3 du Code du travail

²¹ Selon un règlement grand-ducal du 14 octobre 1998 relatif à l'information de l'Inspection du travail et des mines ainsi que du personnel de l'établissement concernant la désignation du délégué ou de la déléguée à l'égalité.

La délégation du personnel est-elle autorisée à s'entourer de conseillers²²?

Dans les établissements occupant au moins 150 travailleurs la délégation du personnel peut avoir recours à des **conseillers, internes ou externes à l'établissement**, lors de l'examen de questions déterminées. Cela se fait sur demande de la majorité des membres de la délégation.

Les conseillers peuvent assister aux réunions de la délégation du personnel avec voix consultative, leur nombre ne pouvant excéder le tiers des membres du personnel composant la délégation.

Ils sont désignés par la délégation à la majorité absolue des membres qui la composent, sur proposition de la ou des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation.

Dans les établissements de moins de 150 travailleurs, les délégués peuvent décider de confier des questions déterminées à une organisation patronale et à une organisation syndicale représentative sur le plan national et représentée au sein de la délégation en vue d'un examen commun de celles-ci.

Précisons encore que 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.

2.2. Son fonctionnement

Quand la délégation peut-elle se réunir²³?

D'une façon générale, la délégation du personnel peut se réunir aussi souvent que l'accomplissement efficace de ses missions légales l'exige.

Concrètement, elle peut se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant préavis de 48 heures.

Elle doit se réunir au moins six fois par an dont trois fois au moins avec la direction de l'établissement.

Le temps passé aux réunions est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Qui convoque la délégation du personnel²⁴?

La délégation du personnel se réunit :

- sur convocation écrite de son président qui doit convoquer la délégation au moins six fois par an;
- sur demande écrite d'au moins un tiers des membres titulaires;
- sur convocation du ministre du Travail et de l'Emploi. Le ministre est libre de convoquer la délégation aux fins qu'il juge utiles.

²² Art. L.412-2 du Code du travail

²³ Art. L.415-6 du Code du travail

²⁴ Art. L.416-3 du Code du travail

A noter encore que les réunions de la délégation du personnel se tiennent à huis clos.

Où la délégation se réunit-elle²⁵?

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

Les frais liés à l'utilisation de ce local tels que frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur.

Ce dernier doit également assurer l'entretien normal du local, la délégation n'ayant qu'une obligation de bonne conservation.

Dans la mesure où la délégation comprend des membres libérés, l'employeur doit mettre à leur disposition un local permanent ainsi que le matériel et, le cas échéant, le personnel nécessaire au bon fonctionnement de leur secrétariat.

Comment se déroulent les délibérations de la délégation²⁶?

Les délégués du personnel se réunissent autour d'un **ordre du jour arrêté par le bureau** de la délégation et communiqué aux membres au **moins cinq jours** avant la réunion.

Les décisions se prennent à la **majorité des membres présents**. Un procès-verbal de chaque réunion est dressé par le secrétaire et transmis à l'employeur.

Est-ce que la délégation du personnel peut convoquer une réunion de l'ensemble du personnel²⁷?

La loi reconnaît à la délégation principale le droit de se réunir **une fois par an** avec l'ensemble du personnel salarié de l'établissement.

Cette réunion plénière se tient à huis clos, l'employeur étant invité d'y assister.

Le délégué à l'égalité a également le droit de convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe.

En quoi consiste l'exercice de droits syndicaux²⁸?

Les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative au plan national ont le droit :

- d'afficher des communications syndicales. L'affichage syndical, qui se fait sur un panneau séparé, est libre, de sorte que l'employeur ne peut exercer aucun contrôle préalable. Il reçoit seulement copie des communications affichées.
- de diffuser des publications syndicales. Ces publications peuvent être distribuées dans l'enceinte de l'établissement à des endroits déterminés en accord avec l'employeur ;

- de collecter des cotisations syndicales. Cette collecte peut se faire à l'intérieur de l'établissement, à condition de ne pas en perturber la bonne marche.

A noter qu'un délégué n'appartenant pas à une organisation syndicale représentative sur le plan national dispose des mêmes droits si ce syndicat représente la majorité absolue des membres qui compose la délégation.

La délégation du personnel a-t-elle le droit d'ériger des panneaux de communication ?

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

Les délégués du personnel ont-ils le droit d'organiser des consultations²⁹?

Les délégués du personnel peuvent organiser des consultations à l'intention du personnel salarié de l'établissement. Il faut ici distinguer deux hypothèses :

- la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés ; les consultations sont menées par ces délégués pendant les heures de travail. Elles ont lieu à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement à l'employeur ;
- la délégation ne comprend pas de délégués libérés ; les consultations peuvent avoir lieu soit en dehors, soit pendant les heures de travail.

Dans ce dernier cas, les heures de consultation doivent être fixées d'un commun accord avec l'employeur et elles sont imputées sur le crédit d'heures de la délégation.

2.3. Le statut des délégués du personnel

Quelles sont les obligations des délégués du personnel³⁰?

Les obligations incombant aux délégués du personnel sont de deux ordres :

- ils doivent se soumettre au règlement intérieur de l'établissement ;
- ils sont tenus au secret professionnel pour ce qui est des 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 ou de l'établissement, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard de tiers, sauf si les travailleurs ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

Le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature

25 Art. L.416-7 du Code du travail

26 Art. L.416-5 du Code du travail

27 Art. L.415-8 du Code du travail

28 Art. L.414-6 du Code du travail

29 Art. L.415-9 du Code du travail

30 Art. L.415-1 du Code du travail

est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

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 un délai de 8 jours francs 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 travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise 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.

Quelle est la durée du mandat d'un délégué du personnel³¹?

Les membres de la délégation sont élus pour cinq ans, leur mandat étant renouvelable.

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'établissement ;
- 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.

Dans quels cas le délégué suppléant est-il appelé à siéger³²?

Le membre suppléant est appelé à remplacer le membre titulaire :

- si ce dernier est empêché de siéger ;
- si le mandat du membre titulaire a pris fin. Il achève alors le mandat de son prédécesseur.

Le mandat de délégué est-il rémunéré³³?

Non, la fonction de délégué du personnel est purement honorifique. Toutefois, les frais de séjour et de déplacement d'un délégué qui sont en relation directe avec l'exercice de son mandat sont pris en charge par l'employeur.

Est-ce que les délégués du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail³⁴?

La loi précise que de l'accord de l'employeur, les délégués du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail pour effectuer des déplacements dans l'intérêt de l'accomplissement de leurs missions. Ces déplacements se font sans perte de rémunération.

Précisons néanmoins que l'employeur ne devra s'opposer à l'exercice du droit de déplacement d'un délégué que pour des raisons impérieuses découlant de la marche et du fonctionnement de l'établissement.

Qu'est-ce qu'on entend par crédit d'heures³⁵?

Rappelons que les délégués du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail, sans perte de salaire, pour effectuer des déplacements dans l'intérêt de l'accomplissement de leurs missions. L'employeur est donc tenu d'accorder aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'accomplissement de ces missions et de le rémunérer comme temps de travail.

Dans les établissements de moins de 500 salariés, l'employeur est en sus tenu d'accorder aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunéré.

Ce dernier est proportionnel à l'effectif des travailleurs représentés en partant du principe qu'un crédit de 40 heures par semaine est accordé à raison de 500 travailleurs représentés.

Le tableau ci-après retrace plus en détail le crédit d'heures à accorder suivant l'importance de l'effectif représenté.

31 Art. L.415-3 du Code du travail

32 Art. L.415-4 du Code du travail

33 Art. L.416-6 du Code du travail

34 Art. L.415-1 du Code du travail

35 Art. L.415-5 du Code du travail

Le crédit d'heures hebdomadaire accordé aux délégués du personnel

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
140	5	12
160	5	14
180	5	15
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

Dans la limite de ce crédit, toutes les heures utilisées doivent être payées, mais il faut qu'elles soient effectivement utilisées, car le crédit d'heures ne constitue pas un forfait.

A défaut d'utilisation, les heures ne peuvent pas faire l'objet d'un paiement de salaire. De même, elles ne pourront pas être reportées au crédit de la semaine ou du mois suivants.

Le délégué est libre d'utiliser à sa guise son crédit d'heures, il n'est pas tenu de grouper ses heures en une seule fois et peut utiliser également des fractions d'heures. A l'inverse, il peut en faire une utilisation globale s'il l'estime nécessaire.

Un crédit d'heures spécial est accordé au délégué à l'égalité pour lui permettre d'accomplir ses missions³⁶

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures
Entre 15 et 25 travailleurs	4 heures/mois
Entre 26 et 50 travailleurs	6 heures/mois
Entre 51 et 75 travailleurs	8 heures/mois
Entre 76 et 150 travailleurs	10 heures/mois
Plus de 150 travailleurs	4 heures/semaine

Qu'est-ce qu'un délégué libéré ?

Du moment que l'effectif de l'établissement est compris entre 501 et 750 travailleurs, l'employeur est tenu de libérer de façon permanente un membre de la délégation de la prestation de travail.

Cette dispense est accordée avec maintien de la rémunération et, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement. Lors de l'expiration de son mandat, le délégué sera réintégré dans le service, soit dans son ancien emploi, soit dans un emploi équivalent.

Les délégués à libérer sont désignés :

- soit par les membres de la délégation ;
- soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national si l'effectif excède 1.500 travailleurs.

Le nombre de délégués à libérer va croissant avec l'effectif de l'établissement.

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués libérés
501 à 750	1
751 à 1.500	2
1.501 à 3.000	3
3.001 à 5.000	4
5.001 à 7.000	5
plus que 7.000	1 délégué supplémentaire par 2.000 travailleurs représentés

Comment est réglé le droit au congé-formation pour les délégués du personnel ?

Par congé-formation, on entend le temps accordé aux délégués du personnel pour participer, pendant les heures de travail, à des actions de formation destinées à perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques.

Le temps accordé aux délégués à titre de congé-formation varie suivant l'importance de l'effectif de l'établissement :

- si l'établissement compte entre 15 et 50 travailleurs: Le délégué peut prétendre à une semaine de congé-formation au cours de son mandat, les dépenses de rémunération étant prises en charge par l'Etat ;

³⁶ Art. L.414-3 (4) du Code du travail

- si l'établissement comprend entre 51 et 150 travailleurs :
Le congé-formation est de deux semaines par mandat, une semaine étant prise en charge par l'Etat ;
- si l'établissement occupe plus de 150 travailleurs :
Le délégué a droit à une semaine de congé-formation par an, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'employeur.

Effectif de l'établissement	Durée du congé-formation par délégué	Prise en charge des dépenses afférentes de rémunération
15 à 50 travailleurs	1 semaine/mandat	Etat
51 à 150 travailleurs	2 semaines/mandat	Etat 50% Employeur 50%
Plus que 150 travailleurs	1 semaine/an	Employeur

Le **délégué à l'égalité** a également droit à un congé-formation correspondant à 2 demi-journées de travail par an. Les frais engendrés par ces demi-journées, qui ne sont pas imputables sur le congé annuel de récréation et qui sont considérées comme temps de travail, sont à charge de l'Etat. Toutefois, si l'établissement occupe plus de 150 travailleurs, ils sont à charge de l'employeur³⁷.

Le **délégué à la sécurité** a également droit à une formation appropriée, ainsi qu'à une remise à niveau périodique de ses connaissances³⁸.

Cette formation doit se dérouler pendant le temps de travail. Elle ne peut être mise à charge du délégué à la sécurité.

Les modalités exactes de cette formation sont réglées par le règlement grand-ducal du 27 septembre 2004 concernant la fixation des modalités de formation des délégués à la sécurité.

Ces cours de formation comprennent :

- des cours de base, communs à tous les délégués à la sécurité ;
- des cours spécifiques, adaptés aux besoins particuliers des différents secteurs et branches économiques ou, si nécessaires, à des groupes d'entreprises ou entreprises.

Les cours de base ne dépassent pas une durée de 8 heures et porteront sur les matières suivantes :

- introduction au cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail ;
- notions d'ergonomie ;
- approche pratique d'étude des risques et prévention des risques ;
- principes d'organisation de la sécurité et de la santé au travail ;
- évaluation de la situation d'une entreprise et/ou d'un établissement en matière de sécurité et de santé au travail.

Le contenu des cours spécifiques ainsi que leur durée sont déterminés par le ministre après consultation des organisations professionnelles concernées.

Tout délégué à la sécurité a droit à participer à une formation de base et à une formation spécifique.

En outre, il a droit, tous les cinq ans à une formation de remise à niveau de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail, d'au moins une journée.

Qui est protégé contre un licenciement³⁹ ?

Les personnes suivantes sont protégées contre un licenciement :

- les membres titulaires et suppléants de la délégation pendant toute la durée de leur mandat, les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité ;
- les anciens membres de la délégation pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leurs fonctions. Les délégués dont le mandat expire en raison d'un transfert d'entreprise ou d'établissement sont également protégés ;
- les candidats aux fonctions de délégués pendant les trois mois qui suivent la présentation de leur candidature.

Un licenciement ou, le cas échéant, une convocation à l'entretien préalable, notifié par l'employeur à l'une de ces personnes sont considérés comme nuls.

Le délégué dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de la résiliation pour demander au président du Tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien.

La protection contre le licenciement s'applique-t-elle en cas de faute grave commise par le délégué ?

Le délégué qui commet une faute grave peut faire l'objet d'une mise à pied et l'employeur peut demander en justice la résolution de son contrat de travail.

Si le Tribunal du travail refuse de faire droit à la demande de l'employeur, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

Qu'en est-il de la rémunération du délégué en cas de licenciement ?

Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement, le délégué peut demander au président du Tribunal du travail de lui accorder le bénéfice du maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive sur le caractère régulier ou irrégulier de la mise à pied ou du licenciement.

A noter encore que, au cas où le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied a trouvé un nouvel emploi rémunéré, l'employeur peut demander au juge la suspension de la rémunération.

³⁷ Art. L.414-3 (5) du Code du travail

³⁸ Art. L.312-8 (3) du Code du travail

³⁹ Art. L.415-11 du Code du travail

3. Ses missions et attributions

Les missions et attributions⁴⁰ des délégués du personnel étaient prévues par la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, qui a été intégrée dans le Code du travail dans le livre IV relatif à la représentation du personnel.

3.1. Missions et attributions générales des délégués du personnel

3.1.1. Mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts des salariés de l'entreprise⁴¹

La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence du comité mixte d'entreprise, s'il en existe un.

La loi prévoit en outre de nombreuses tâches spécifiques revenant aux délégués du personnel.

Conditions de travail et d'emploi

La délégation du personnel rend son avis et formule 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'établissement.

Réclamations individuelles ou collectives

La délégation présente à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective.

Différends individuels ou collectifs

En outre, la délégation a pour charge de prévenir et d'aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement.

Saisine de l'Inspection du travail et des mines

La délégation du personnel peut 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 et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

Règlement de service

La délégation rend son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et surveille strictement l'exécution de ce règlement.

Règlement intérieur

Elle peut proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles, la direction ou, le cas échéant,

le comité mixte d'entreprise doit prendre une décision avant l'expiration d'un délai de deux mois. Cette décision doit être communiquée immédiatement à la délégation.

Participation à la formation des apprentis

Dans les établissements dont le personnel salarié excède 150 travailleurs, la délégation du personnel participe à la formation des apprentis dans l'établissement et à la gestion des centres d'apprentissage, si toutefois il en existe.

Par ailleurs, elle collabore à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage.

Intégration des travailleurs handicapés

La délégation du personnel a pour mission la promotion de l'intégration des invalides accidentés et handicapés. Elle doit également s'employer à créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle.

Gestion des œuvres sociales

La délégation du personnel participe à la gestion des œuvres sociales dans l'établissement.

Prévention des accidents du travail

La délégation du personnel participe à la protection du travailleur et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Régime complémentaire de pension

La délégation du personnel a le droit de rendre un avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

3.1.2. Autres attributions générales

La délégation du personnel a le droit d'être informée et consultée sur la vie de l'entreprise.

Son droit à l'information consiste en la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce 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.

La consultation se définit comme 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 au droit d'information de la délégation du personnel, 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.

⁴⁰ Art. L. 414-1 et suivants du Code du travail

⁴¹ Art. L. 414-1 du Code du travail

Remarque: Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles prévues par la loi, mais à condition de respecter les principes posés par la loi.

Communications périodiques⁴²

1. Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements 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 des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique.

Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement, lesquelles sont au minimum au nombre de trois par année.

2. En outre, le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclaircir les membres qui la composent concernant:
 - les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction;
 - les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur des travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, lequel doit les transmettre à sa délégation du personnel.

3. De même, le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué(e) à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi. A cette fin, il est obligé de fournir 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.
4. Enfin, 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, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

Droit à l'information annuelle⁴³

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions (SA, SARL et SCA), la direction ou la gérance 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 probables de l'établissement et de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise s'il en existe un, 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.

Droit d'affichage et de publication des informations émanant de la délégation⁴⁴

L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel et du/de la délégué(e) à l'égalité s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui sont réservées aux délégués par la loi.

Droits syndicaux⁴⁵

Les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative sur le plan national peuvent en outre:

- afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux visés ci-dessus; un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
- diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise;
- procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement pour autant qu'elle ne porte pas atteinte à la marche de l'établissement.

Il en est ainsi également pour les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale, dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

Droit d'accès des salariés aux dossiers individuels⁴⁶

Chaque travailleur 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 ou par le délégué à l'égalité, qui sont

42 Art. L.414-4 du Code du travail

43 Art. L.414-4 du Code du travail

44 Art. L.414-6 (1) du Code du travail

45 Art. L.414-6 (2) du Code du travail

46 Art. L.414-7 (1) du Code du travail

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 travailleur.

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

3.2. Missions et attributions spécifiques de la délégation du personnel

3.2.1. Avant la conclusion du contrat de travail de certains salariés

Travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre⁴⁷

- Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt temporaire de main-d'œuvre.

En outre, l'employeur recourant au travail intérimaire est tenu de soumettre au comité mixte d'entreprise ou, à défaut, à la délégation du personnel compétente, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

- Le chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L.132-1 du Code du travail est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel.
- Le prêt temporaire de main-d'œuvre présuppose en outre une autorisation ministérielle.

Le ministre du Travail doit être saisi d'une requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié. La requête doit être accompagnée, sous peine d'irrecevabilité, de l'avis des délégations d'établissement de l'entreprise d'origine du salarié et de celles de l'entreprise utilisatrice.

Travail à temps partiel⁴⁸

Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel, s'il envisage la création de postes de travail à temps partiel.

3.2.2. Au cours de l'exécution du contrat de travail

Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail⁴⁹

Un traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que s'il est nécessaire :

- pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
- pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou
- pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou
- pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
- dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile.

Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision (cf. infra).

Le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur.

Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur, la Commission Nationale de la Protection des Données (CNPD), la personne concernée, ainsi que le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines.

Transfert d'entreprise⁵⁰

Une modification de la situation juridique de l'employeur peut survenir en cas de succession, vente, fusion, transformation de fonds ou mise en société.

Les délégations des sociétés concernées par le transfert doivent être informées des points suivants :

- la date fixée ou proposée par le transfert ;
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert des travailleurs ;
- les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Ainsi, l'employeur qui cède son entreprise est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile avant la réalisation du transfert.

L'employeur qui reprend l'entreprise est également tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile et, en tout cas, avant que ces travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

Si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder en temps utile à des consultations et des négociations sur ces mesures avec les délégations de leur personnel et les organisations syndicales parties à la convention collective en vue de rechercher un accord.

Entretien préalable dans le cadre d'une révision d'un contrat de travail⁵¹

L'employeur, qui procède à une modification d'une clause essentielle du contrat de travail défavorable au salarié ou à son licenciement, doit convoquer ce dernier à un entretien préalable, si l'entreprise compte au moins 150 salariés.

⁴⁷ Art. L.134-1 du Code du travail

⁴⁸ Art. L.123-2 du Code du travail

⁴⁹ Art. L.261-1 du Code du travail

⁵⁰ Art. L.127-6 du Code du travail

⁵¹ Art. L.121-7 et 124-2 du Code du travail

Une copie de la convocation, qui précise la modification envisagée, doit être transmise à la délégation du personnel.

Le salarié peut se faire assister lors de cet entretien par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise ou un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel.

Durée du travail⁵²

- Lorsqu'un **règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile** de travail règle la durée du travail dans l'entreprise, la délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.
- Lorsque dans l'entreprise, un **plan d'organisation du travail** règle la durée du travail, alors celui-ci est obligatoirement soumis **au préalable** à l'avis de la délégation du personnel compétente. En cas de désaccord de la délégation se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui tentera de trouver un accord. En cas de subsistance du désaccord, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente.

Copie du plan d'organisation du travail doit pour finir être adressée sans délai à la délégation du personnel **au moment de son affichage** dans les locaux de l'entreprise.

La durée du travail qui excède les limites fixées par le plan d'organisation du travail constitue du travail supplémentaire, sauf en cas d'événements imprévisibles ou de force majeure.

En cas de litige sur le **caractère imprévisible ou non d'un événement**, la délégation du personnel, après être intervenue en vain par écrit auprès de l'employeur, peut saisir l'Inspection du travail et des mines, qui doit alors rendre un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de sa saisine.

Travail de récupération⁵³

Lorsque les heures de travail perdues suite à des accidents ou par force majeure sont récupérées dans l'entreprise, la délégation du personnel doit en être informée avant le commencement du travail de récupération.

L'information porte dans ce cas sur la nature, la cause et la date de l'arrêt collectif ainsi que sur le nombre d'heures perdues et les modifications temporaires apportées à l'horaire.

Temps de repos quotidien⁵⁴

Lorsque la durée de travail journalière est supérieure à six heures, le salarié bénéficie d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par convention collective de travail ou sur demande du personnel concerné.

Dans ce dernier cas, l'avis de la délégation du personnel doit être sollicité au préalable.

Travail de dimanche⁵⁵

Le travail de dimanche est en principe interdit.

Il existe néanmoins plusieurs exceptions à cette interdiction.

L'employeur qui entend faire usage, à titre non temporaire, de l'une des dérogations à l'interdiction du travail du dimanche, est tenu de solliciter l'avis préalable de la délégation du personnel; il est tenu de communiquer copie de cet avis à l'ITM.

Heures supplémentaires⁵⁶

Le recours à des heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels suivants:

- pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;
- pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national;
- des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Dans les 3 premiers cas, la prestation d'heures supplémentaires est soumise à une procédure préalable de notification ou d'autorisation.

A cette fin l'employeur introduit une requête motivée auprès de l'Inspection du travail et des mines, assortie sous peine d'irrecevabilité de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs salariés complémentaires.

La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement ou pour les établissements de moins de 15 salariés, de l'avis des salariés concernés par la prestation des heures supplémentaires.

En cas d'avis favorable de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaudra autorisation.

En cas d'avis défavorable ou équivoque le ministre du travail statuera sur base des rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Administration de l'emploi.

52 Art. L.211-7 du Code du travail

53 Art. L.211-21 du Code du travail

54 Art. L.211-16 du Code du travail

55 Art. L.231-1 et suivants du Code du travail

56 Art. L.211-23 du Code du travail

Procédure de notification ou autorisation préalable des heures supplémentaires



Aucune notification ou autorisation pour heures supplémentaires n'est cependant requise pour les deux derniers cas.

Dans ces hypothèses, le chef d'entreprise doit informer l'Inspection du travail et des mines avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires consacrées à l'accomplissement des travaux visés ci-avant se répartissent sur plus de trois jours par mois, la procédure d'autorisation ou de notification est néanmoins requise.

Congé collectif⁵⁷

En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations du personnel, s'il en existe. Elle doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Harcèlement sexuel⁵⁸

Le délégué chargé de veiller à l'égalité entre femmes et hommes ou, à défaut, la délégation du personnel, s'il en existe une, est chargée de veiller à la **protection** du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

A cet effet, il peut proposer à l'employeur **toute action de prévention** qu'il/elle juge nécessaire.

La délégation du personnel et le délégué chargée de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, s'il en existe un, sont habilités à assister et à conseiller le **travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel**.

Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.

Le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué au cours des

entrevues avec l'employeur ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Harcèlement moral et violence au travail

Le rôle des délégués du personnel dans cette matière relève de leur mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts des salariés de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail.

A ce titre, ils peuvent intervenir auprès de l'employeur qui doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral ou de violence dans son entreprise.

Ajoutons que la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal 15 septembre 2009 dispose que le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d'un ou de plusieurs travailleurs ou de dirigeants voire pour la violence de personnes externes à l'entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs ou des dirigeants, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Tout employeur est tenu de prendre des mesures préventives contre le harcèlement moral et la violence sur le lieu de travail. Aussi doit-il se doter d'une procédure de gestion de ces actes afin d'être en mesure de faire face à d'éventuels problèmes de ce genre dans son entreprise, nonobstant les mesures de prévention prises.

Aussi bien en ce qui concerne les mesures de prévention que la gestion des conflits liés au harcèlement moral ou à la violence au travail, l'employeur est tenu d'impliquer la délégation du personnel dans ses démarches.

Sécurité et santé des salariés au travail

En cette matière, l'intervention des représentants du personnel est prévue dans les domaines suivants :

- la planification et l'introduction de nouvelles technologies doivent faire l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs ;
- les travailleurs et/ou leurs représentants doivent être informés sur les risques pour la sécurité et la santé ainsi que sur les mesures et activités de protection et de prévention.

En outre, les employeurs doivent consulter les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent la participation de ceux-ci dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail⁵⁹.

57 Art. L.233-10 du Code du travail

58 Art. L.233-10 du Code du travail

59 Art. L.312-7 du Code du travail

Cela implique :

- la consultation des travailleurs;
- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions;
- une participation équilibrée.

Les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de faire appel à l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'Inspection du travail et des mines.

Services de santé au travail

En matière de services de santé au travail il est prévu :

- que les services de santé au travail interne ou externe à l'entreprise doivent coopérer étroitement avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel⁶⁰;
- que le médecin du travail doit établir au début de chaque année un rapport d'activité portant sur l'année écoulée⁶¹; ce rapport doit être soumis au comité mixte ou, à défaut à la délégation du personnel avant d'être transmis à la direction de la santé⁶²;
- que le comité mixte ou, à défaut la délégation du personnel peut demander des examens médicaux⁶³.

3.2.3. En cas de résiliation du contrat de travail

Maintien dans l'emploi : une nouvelle responsabilité pour les partenaires sociaux⁶⁴

Des négociations déclenchées par une invitation du Comité de conjoncture ou bien sur initiative des partenaires sociaux

Tout employeur comptant au moins 15 salariés doit notifier au Comité de conjoncture tout licenciement intervenu pour motifs économiques⁶⁵.

Le Comité de conjoncture, sur initiative de son président ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate

- cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou
 - huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise,

les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

Afin d'être en mesure de se prononcer sur l'opportunité d'un plan de maintien dans l'emploi, le Comité de conjoncture peut demander un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise. L'examen peut être confié à des experts externes à l'entreprise.

Les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, peuvent également prendre l'initiative commune d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, lorsqu'ils pressentent des problèmes d'ordre économique et/ou financier dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois.

Les parties négociantes

Par partenaires sociaux aux niveaux appropriés, la loi vise

- d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale,
- d'un autre côté, la délégation du personnel, le groupe salarial du comité mixte d'entreprise, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instaurer une délégation du personnel.

La délégation du personnel et le groupe salarial du comité mixte peuvent dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.

Le contenu minimal obligatoire pour le plan de maintien dans l'emploi

La loi précise le contenu du plan de maintien dans l'emploi et les sujets sur lesquels doivent au moins porter les discussions :

- application de la législation sur le chômage partiel;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte;
- travail volontaire à temps partiel;
- recours à des comptes épargne-temps;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement;

⁶⁰ Art. L.322-2 du Code du travail

⁶¹ Chaque année dans les entreprises occupant au moins 150 salariés ; tous les 3 ans pour les autres.

⁶² Art. L.325-4 du Code du travail

⁶³ Art. L.326-5 du Code du travail

⁶⁴ Art. L.513-1 et suivants du Code du travail

⁶⁵ Art. L.511-27 du Code du travail

- période d'application du plan de maintien dans l'emploi;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi
- mesures spéciales pour salariés âgés.

Les discussions peuvent englober les salariés licenciés au cours de la période de trois mois respectivement au cours de la période de six mois qui ont amené le Comité de conjoncture à réagir.

La procédure

Le plan de maintien dans l'emploi est signé par les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, et transmis au secrétariat du Comité de conjoncture.

Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l'emploi pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

Le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

En cas d'échec des discussions entre partenaires sociaux, un rapport retraçant le contenu et les conclusions des discussions et signé par toutes les parties est adressé à la présidence du Comité de conjoncture.

Licenciements collectifs⁶⁶

Le licenciement collectif se caractérise par deux traits :

- le nombre de personnes congédiées;
- la nature des motifs à la base du licenciement.

Le nombre de personnes licenciées

On parle de licenciement collectif lorsque le nombre des licenciements envisagés par l'employeur est soit :

- au moins égal à **7 salariés** pour une même période de **30 jours**;
- au moins égal à 15 salariés pour une même période de **90 jours**.

Pour atteindre le chiffre de 7 respectivement 15 salariés, il faut compter non seulement les licenciements au sens propre du terme (qui doivent toujours être au nombre de 4), mais également les autres cessations du contrat de travail se fondant sur des motifs non liés à la personne du salarié et résultant de l'initiative de l'employeur.

A titre d'exemple, l'on peut citer les départs à la préretraite et les départs négociés.

Il n'en reste pas moins que la procédure des licenciements collectifs s'applique uniquement aux licenciements à proprement parler et non aux autres cessations de contrat !

Le motif à la base des licenciements collectifs

Pour ce qui est du motif devant être à la base d'un licenciement collectif, il doit s'agir d'un **motif d'ordre économique** (par exemple restructuration de l'entreprise entraînant des suppressions de postes de travail, mauvaise situation financière de l'entreprise la forçant à compresser les frais de personnel, etc.).

Un licenciement collectif ne peut jamais se fonder sur des raisons liées à l'aptitude du salarié ou à sa conduite dans l'entreprise.

Avant de procéder à des licenciements collectifs, l'employeur est tenu de procéder à des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

Ainsi lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à des consultations avec les délégués du personnel, les comités mixtes, s'il en existe, et, dans le cas d'entreprises liées par convention collective de travail, avec les organisations syndicales parties à cette convention.

Le législateur oblige les partenaires sociaux, sous peine de nullité du plan social, à négocier par analogie les mêmes sujets que ceux discutés obligatoirement dans le cadre d'un plan de maintien de l'emploi.

Dans le cas où un plan de maintien existait pour l'entreprise qui doit recourir à des licenciements collectifs, les partenaires sociaux sont dispensés de négocier obligatoirement les points repris ci-avant, pour autant que l'homologation ministérielle dudit plan de maintien date de moins de six mois au moment du début des négociations du plan social.

Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières.

Il est bien entendu loisible aux parties d'inclure encore d'autres points dans leurs négociations.

Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives concernant les éléments à discuter, l'employeur doit leur communiquer un certain nombre d'informations, de préférence avant le début des négociations, sinon au plus tard lors de l'ouverture des négociations. A titre d'exemple, l'on peut citer les motifs à la base des licenciements collectifs, le nombre de salariés concernés, les critères envisagés pour le choix des personnes à licencier ou encore la méthode pour calculer les indemnités à payer.

Toutes ces informations doivent être transmises par écrit aux représentants des travailleurs.

L'employeur est tenu de transmettre copie de la communication écrite prévue à l'alinéa qui précède à l'administration de l'emploi qui la transmet à l'Inspection du travail et des mines.

Entretien préalable au licenciement⁶⁷

L'obligation de procéder à l'entretien préalable joue pour le licenciement avec préavis comme pour le licenciement avec effet immédiat. Par contre elle ne joue pas si le contrat de travail est résilié pendant la période d'essai.

Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la

⁶⁶ Art. L.166-1 et suivants du Code du travail

⁶⁷ Art. L.124-2 du Code du travail

convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale de l'établissement s'il en existe une, sinon à l'Inspection du travail et des mines.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Chômage partiel⁶⁸

L'employeur doit, avant d'introduire une demande en obtention d'une subvention pour indemniser les chômeurs partiels, informer et entendre :

- les délégations du personnel;
- le comité mixte d'entreprise;
- les organisations syndicales, si l'entreprise est liée par une convention collective de travail.

La même information et consultation est de mise si la demande en obtention d'une subvention n'est pas renouvelée par l'employeur ou si le Gouvernement décide de ne pas proroger l'allocation d'une subvention.

Travaux extraordinaires d'intérêt général⁶⁹

Avant d'introduire des travaux extraordinaires d'intérêt général et de conclure les contrats y relatifs, le chef d'entreprise est tenu d'entendre comme dans le cas du chômage partiel les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

Préretraite

En matière de préretraite la délégation intervient à deux niveaux :

- au niveau de la préretraite-solidarité;
- au niveau de la préretraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit.

A. Préretraite – solidarité⁷⁰

- Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite-solidarité introduit auprès de l'employeur une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite.

Il joint à sa demande un certificat établi par le ou les organismes compétents de la sécurité sociale établissant la date d'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée.

L'employeur adresse copie de la demande à la délégation principale de l'établissement d'origine du salarié.

- La convention collective de travail ou la convention conclue entre le ministre du Travail et une entreprise déterminée non couverte par convention collective de travail, sinon le comité mixte d'entreprise, établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite.

A défaut de comité mixte d'entreprise, l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la ou des délégations compétentes du personnel.

B. Préretraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit⁷¹

- Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit introduit auprès de l'employeur une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite.

Le salarié joint à sa demande un certificat établi par le ou les organismes compétents de la sécurité sociale établissant la date d'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée.

L'employeur adresse copie de la demande à la délégation principale de l'établissement d'origine du salarié.

- La décision d'admission à la préretraite est prise par le ministre du Travail sur la base d'un relevé lui présenté par l'employeur, après consultation des délégations compétentes de son personnel.

L'employeur est obligé de présenter le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite un mois au plus tard avant l'ouverture des droits.

L'employeur est tenu de procéder à l'affichage de la copie du relevé transmis au ministre du Travail aux entrées principales des lieux de travail et d'en transmettre copie aux délégations principales d'établissement.

3.2.4. Droit de désignation de la délégation du personnel

La délégation du personnel est appelée à désigner :

- le ou les délégués libérés⁷²
- des conseillers qui peuvent participer aux réunions de la délégation pour l'examen de questions déterminées⁷³
- un délégué à la sécurité⁷⁴
- un délégué à l'égalité⁷⁵
- des membres du comité mixte⁷⁶
- des administrateurs représentant le personnel dans le conseil d'administration des sociétés anonymes⁷⁷.

68 Art. L.511-6 du Code du travail

69 Art. L.511-20 du Code du travail

70 Art. L.581-3 et 4 du Code du travail

71 Art. L.583-3 et 4 du Code du travail

72 Art. L.415-5 du Code du travail

73 Art. L.412-2 du Code du travail

74 Art. L.414-2 du Code du travail

75 Art. L.414-3 du Code du travail

76 Art. L.422-3 du Code du travail

77 Art. L.426-4 du Code du travail

3.3. Missions et attributions du délégué à la sécurité

Le délégué à la sécurité, désigné par la délégation du personnel soit parmi ses propres membres, soit parmi les autres travailleurs de l'établissement, s'occupe de tous les aspects liés à la sécurité sur le lieu de travail.

A cet effet, il a le droit d'intervenir auprès de l'employeur et de lui demander de prendre les mesures propres à pallier tout risque pour les travailleurs et à éliminer les sources de danger.

Les attributions, missions et droits du délégué à la sécurité résultent essentiellement de l'article L.414-2 du Code du travail, mais aussi des dispositions concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (Articles L.311-1 et suivants du Code du travail).

Consignation de ses constatations quant aux conditions de sécurité de l'entreprise⁷⁸

Le délégué à la sécurité consigne le résultat de ses constatations, contresignées par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'établissement, 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.

Mission de contrôle⁷⁹

- Chaque semaine, le délégué à la sécurité, accompagné du chef de l'établissement ou de son représentant, peut effectuer au siège de l'établissement et dans les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle.

Toutefois, pour les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire des établissements dont le personnel salarié n'excède pas 150 travailleurs, la tournée de contrôle ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du chef de l'établissement ou de son représentant.

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

Le responsable de la division 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.

- 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. De même, il peut se faire assister lors de l'instruction des accidents par ce dernier.

78 Art. L.414-2 (1) et (2) du Code du travail

79 Art. L.414-2 (3) et (4) du Code du travail

Consultation obligatoire par l'employeur du délégué à la sécurité⁸⁰

Le chef de l'établissement est tenu d'informer et de consulter le délégué à la sécurité sur :

- l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers;
- les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
- les déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L.613-1 du Code du travail (accidents du travail et maladie professionnelle);
- toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
- la nomination des travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement;
- les mesures prises ou nécessaires en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation de travailleurs;
- les 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;
- le recours à la compétence dans l'entreprise et/ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention;
- la formation adéquate assurée à chaque travailleur dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité.

Missions réservées au délégué à la sécurité par les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail⁸¹

Le délégué à la sécurité doit être consulté au préalable par l'employeur sur :

- toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
- la désignation des travailleurs désignés chargés de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise;
- les activités proposées par les travailleurs désignés;
- l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé effectuée par l'employeur;
- la conception et l'organisation de la formation des salariés de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail.

80 Art. L.414-2 (6) du Code du travail

81 Art. L.312-7 du Code du travail

Le délégué à la sécurité a le droit de demander à l'employeur qu'il prenne les mesures appropriées et peut lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés.

Délégué à la sécurité et travailleur désigné⁸²

Chaque employeur a l'obligation de désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un ou plusieurs travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement, sur avis du délégué à la sécurité.

Le nombre de travailleurs désignés nécessaires par entreprise est déterminé en fonction du nombre de salariés et du nombre de postes à risque présents dans l'entreprise.

Conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006, les entreprises sont réparties en 7 classes qui déterminent entre autres la formation de base et l'expérience professionnelle que doit détenir le travailleur désigné.

Les travailleurs ainsi désignés devront disposer d'un temps approprié afin de pouvoir s'acquitter des tâches supplémentaires leur incombant.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné.

Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont néanmoins insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement.

Comme l'employeur a la possibilité et même le devoir de déléguer ses pouvoirs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail au travailleur désigné de son établissement, ce travailleur désigné est le partenaire direct du côté patronal du délégué à la sécurité.

Le travailleur désigné doit :

- connaître la **législation** et disposer des **connaissances** techniques nécessaires ;
- assumer et **organiser la surveillance générale** du respect législation en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs ;
- **définir une stratégie** de l'entreprise ;
- **surveiller** les méthodes de travail et les moyens mis en œuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents ;
- accomplir des **visites régulières de sécurité** ;
- gérer les **registres de sécurité** et tenir les **livres d'entretien** ;
- élaborer, tenir à jour et communiquer les **plans de sécurité** et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation ;

- préparer, organiser et diriger les **exercices d'évacuation** ;
- **évaluer la situation de l'entreprise** ou de l'établissement en matière de sécurité et de santé au travail ;
- **entretenir les relations** avec l'ITM, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.

Le travailleur désigné a un droit d'accès à diverses informations, notamment les documents que l'employeur doit dresser pour remplir ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail (évaluation des risques, mesures de protection, liste des accidents du travail et rapports à l'ITM y relatifs, etc.)

3.4. Missions et attributions du délégué à l'égalité⁸³

Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonction parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité.

Au plus tard, 15 jours après la désignation du délégué ou de la déléguée à l'égalité, la délégation du personnel communautaire à l'ITM ses nom et prénom (Règlement grand-ducal du 14 octobre 1998).

Cette information est également affichée dans l'établissement durant les 3 jours consécutifs à celui de la désignation dudit délégué(e).

Mission générale de défense de l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'entreprise

Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Attributions concrètes du délégué à l'égalité

Dans les domaines de sa mission, le délégué à l'égalité est habilité :

- à émettre son avis et à formuler des propositions ;
- à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
- 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 ;
- à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;

82 Art. L.312-3 du Code du travail

83 Art. L.414-3 du Code du travail

- 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;
- à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation;
- à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
- à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'établissement;
- à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
- à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement 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'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations;
- à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'établissement.

Harcèlement sexuel⁸⁴

Le délégué chargé de veiller à l'égalité entre femmes et hommes ou, à défaut, la délégation du personnel, s'il en existe une, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il/elle juge nécessaire.

La délégation du personnel et le délégué chargée de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, s'il en existe un, sont habilités à assister et à conseiller le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel.

Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensé par la personne harcelée.

Le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué dans les entrevues avec l'employeur ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

⁸⁴ Art. L.245-6 du Code du travail

II. LE COMITE MIXTE D'ENTREPRISE

1. Sa mise en place

1.1. Les sociétés concernées⁸⁵

Qui doit mettre en place un comité mixte d'entreprise ?

Toute entreprise industrielle, artisanale et commerciale du secteur privé, établie sur le territoire luxembourgeois doit mettre en place un comité mixte d'entreprise si elle occupe habituellement au moins 150 travailleurs au cours des 3 dernières années.

Le terme « habituellement » utilisé par la loi implique que si une entreprise occupe à titre exceptionnel plus de 150 travailleurs, bien que son effectif habituel ne dépasse pas ce seuil, elle n'est pas obligée de mettre en place un comité mixte.

A l'inverse, une entreprise occupant exceptionnellement moins de 150 salariés, alors que son effectif habituel dépasse ce chiffre, tombe sous cette obligation.

A noter encore que les entreprises rattachées à une société étrangère par l'intermédiaire d'une société filiale constituée au Luxembourg et soumises de ce fait à la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, doivent mettre en place un comité mixte si le seuil de 150 travailleurs est atteint.

Exemple : pour les élections sociales qui vont avoir lieu en date du 13 novembre 2013, une entreprise est à considérer comme étant obligé de mettre en place un comité mixte, si elle comptait en moyenne 150 salariés sur la période s'étalant du 1^{er} octobre 2010 au 1^{er} octobre 2013.

Comment l'effectif de l'entreprise est-il déterminé ?

Lors de la computation du personnel, il est tenu compte des différentes catégories de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Travailleurs occupés à durée indéterminée et à temps plein

Les salariés à prendre en considération pour la détermination de l'effectif sont en premier lieu les salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée et occupés à plein temps, à l'exception toutefois des apprentis.

Travailleurs occupés à temps partiel

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est supérieure ou égale à 16 heures par semaine sont intégralement pris en compte pour déterminer l'effectif de l'entreprise.

Si leur durée hebdomadaire de travail est inférieure à 16 heures, 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.

Travailleurs occupés à durée déterminée et travailleurs intérimaires

Les salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que les travailleurs mis à disposition de l'entreprise sont pris en consi-

dération au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois qui précèdent.

Toutefois, ils ne sont pas pris en considération s'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Entrepreneur de travail intérimaire

L'entrepreneur de travail intérimaire est toute personne, physique ou morale, dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée « mission ».

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 travailleurs qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 10 mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

Salariés transférés

Les travailleurs ayant rejoint l'entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement, sont censés faire partie de cet établissement depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

1.2. Désignation des membres du comité mixte

Qui peut devenir membre du comité mixte⁸⁶ ?

Les **représentants du personnel** au sein du comité mixte doivent être âgés de 18 ans au moins au jour de leur désignation ou de leur élection.

Ils ne doivent pas être privés de leurs droits civils, civiques et politiques.

Ils doivent être occupés au jour de l'élection de façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise. Ils doivent pour finir être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un Etat membre de l'Accord sur l'Espace Economique Européen, soit ressortissant d'un Etat non membre de cet accord mais disposer d'une autorisation de séjour valable⁸⁷.

Les **représentants de l'employeur** doivent seulement remplir la condition d'âge et jouir de tous leurs droits civils, civiques et politiques.

⁸⁶ Art. L.422-4 du Code du travail

⁸⁷ La loi modifiée du 29 août 2008 relative à la libre circulation des personnes et à l'immigration a en effet remplacé le système des permis de travail de travail par le système des autorisations de séjour. Or notons que le Code du travail fait toujours référence à la condition de la possession d'un permis de travail en ce qui concerne les personnes ressortissantes d'un Etat non membre de l'AEEE.

L'article L.422-4(2) point 2. du Code du travail prévoit à ce titre « ...être ressortissant d'un Etat non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Toutefois les ressortissants d'un Etat non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis de type B ou C, peuvent être élus à concurrence du tiers des membres composant la délégation du personnel ; ceux qui sont élus en surnombre, sont remplacés, le cas échéant par des Luxembourgeois, par des ressortissants d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen ou par des ressortissants d'un Etat non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C, qui ne sont pas élus, mais qui, sur la même liste, ont obtenu le plus grand nombre de suffrages. »

⁸⁵ Art. L.421-1 et suivants du Code du travail

Comment les membres du comité mixte sont-ils désignés⁸⁸ ?

La loi fait une distinction suivant qu'il s'agit de l'élection des représentants salariaux ou de la désignation des représentants patronaux.

Les **représentants de l'employeur** sont désignés par le chef d'entreprise.

Les **représentants salariaux** sont élus par la ou les délégations du personnel parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise.

Quand les représentants au comité mixte doivent-ils être désignés⁸⁹ ?

Les membres du comité mixte doivent être désignés avant l'expiration du mois qui suit la fin des élections des délégations du personnel de l'entreprise.

La loi prévoit cependant deux exceptions à ce principe.

En effet, en cas d'ouverture d'une entreprise, les membres du comité mixte doivent être désignés endéans les 3 mois.

De même, l'entreprise doit instaurer un comité mixte dès que l'effectif atteint les 150 travailleurs nonobstant la date des prochaines élections des délégations du personnel.

Quel est le nombre de sièges⁹⁰ ?

Le comité mixte est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des représentants du personnel, comme suit :

- dans les entreprises occupant habituellement moins de 500 salariés : 6 membres titulaires ; 6 membres suppléants
- dans les entreprises occupant habituellement de 500 à 1.000 salariés : 8 membres titulaires ; 8 membres suppléants
- dans les entreprises occupant habituellement de 1.001 à 1.500 salariés : 12 membres titulaires ; 12 membres suppléants
- dans les entreprises occupant habituellement de 1.501 à 5.000 salariés : 14 membres titulaires ; 14 membres suppléants
- dans les entreprises occupant habituellement plus de 5.000 salariés : 16 membres titulaires ; 16 membres suppléants.

Y a-t-il des incompatibilités prévues par la loi⁹¹ ?

La loi dispose que nul ne peut être en même temps membre (effectif ou suppléant) du comité mixte de deux entreprises poursuivant des activités et des objets de même nature.

88 Art. L.422-3 du Code du travail

89 Art. L.422-2 du Code du travail

90 Art. L.422-1 du Code du travail

91 Art. L.422-3 du Code du travail

2. Son fonctionnement et le statut de ses membres

2.1. Son fonctionnement⁹²

Qui préside le comité mixte ?

Le comité mixte est présidé par le chef d'entreprise ou son délégué.

Quels sont les organes du comité mixte ?

Le comité mixte désigne un secrétaire parmi les représentants du personnel lequel est assisté par un secrétaire administratif. Ce dernier est désigné par le chef d'entreprise parmi le personnel de l'entreprise.

Qui convoque le comité mixte ?

Le comité mixte se réunit :

- sur convocation écrite du chef d'entreprise ou de son délégué ;
- sur demande écrite d'un quart au moins des représentants au comité mixte.

Quelle est la fréquence des réunions du comité mixte ?

La loi prévoit que le comité mixte doit se réunir au moins une fois par trimestre. Des réunions extraordinaires sont possibles sur demande d'un quart des membres du comité mixte.

Qui fixe l'ordre du jour des réunions du comité mixte ?

L'ordre du jour est fixé conjointement par le chef d'entreprise ou son délégué et le secrétaire.

Cet ordre du jour est transmis au moins cinq jours avant la réunion aux membres du comité mixte.

Ces derniers peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour de certaines questions spécifiques contenues dans une demande présentée par un quart des membres trois jours avant la réunion.

Où le comité mixte se réunit-il ?

Le comité mixte se réunit dans un local mis à la disposition par l'employeur. Ce dernier doit également fournir le matériel indispensable pour les réunions et le travail du secrétaire du comité mixte.

Les réunions du comité mixte sont-elles publiques ?

Non, les réunions ont lieu à huis clos pendant les heures de service.

Comment sont adoptés les décisions et avis du comité mixte ?

Les décisions et avis du comité mixte sont adoptés à la majorité absolue des voix du groupe des représentants de l'employeur et des voix du groupe des représentants salariaux.

92 Art. L.424-1 à Art. L.424-6 du Code du travail

Les avis sont transmis parallèlement au Conseil d'administration.

Qui décide en cas de désaccord au sujet d'une matière relevant de son pouvoir de décision⁹³ ?

Face à deux avis opposés, le Conseil d'administration doit essayer de trouver une conciliation.

A défaut, le désaccord peut être soumis par un des groupes à la procédure de conciliation ou d'arbitrage devant l'Office National de Conciliation.⁹⁴

Qu'arrive-t-il en cas de désaccord sur une matière relevant de la compétence consultative ?

Les deux groupes de représentants ont la possibilité d'émettre des avis séparés qui sont obligatoirement communiqués au Conseil d'administration ou, le cas échéant, au gérant de l'entreprise.

Ces derniers doivent informer le comité mixte des suites réservées à ces avis.

2.2. Le statut de ses membres⁹⁵

Quelle est la durée du mandat des membres du comité mixte ?

Les membres du comité mixte sont désignés pour une période de cinq ans, leur mandat étant renouvelable.

Quels sont les motifs mettant fin au mandat du membre du comité mixte ?

Le mandat de représentant au comité mixte prend fin dans les cas suivants :

- décès du membre du comité mixte ;
- renonciation volontaire au mandat ;
- perte du droit d'éligibilité ;
- cessation de la relation de travail.

Dans quels cas le membre suppléant est-il appelé à siéger ?

Le membre suppléant est appelé à remplacer le membre titulaire :

- en cas de survenance d'une des raisons énumérées ci-dessus ;
- en cas d'empêchement du membre titulaire.

Le mandat de membre du comité mixte est-il rémunéré ?

Le mandat de représentant au comité mixte ne donne pas lieu à une rémunération spéciale. La loi prévoit que le temps passé par les représentants aux réunions du comité mixte est rémunéré comme temps de travail.

De même, l'entreprise prend à charge les frais de déplacement exposés par le membre dans l'exercice de son mandat.

Un membre du comité mixte doit-il être libéré de son travail pour exercer sa fonction ?

Oui, l'employeur d'un membre du comité mixte est tenu de lui faciliter l'exercice de sa fonction et de lui accorder des dispenses de service non rémunérées. Il ne peut refuser d'accorder des dispenses que si elles entravent la marche normale de son entreprise.

Les membres du comité mixte sont-ils tenus au secret professionnel ?

Les membres du comité mixte d'entreprise sont tenus de garder le secret à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son délégué au moyen d'une inscription au procès-verbal de séance. Il est possible de contester la décision de l'employeur devant le directeur de l'ITM.

Qu'en est-il si l'employeur veut licencier un membre du comité mixte ?

Le licenciement d'un membre effectif ou suppléant du comité mixte est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité mixte.

Le comité statue à la majorité absolue des voix du groupe des représentants patronaux et des voix du groupe des représentants salariaux. En cas de désaccord, le licenciement doit être autorisé par le Tribunal du travail.

Les principes décrits ci-avant jouent également pour :

- les anciens membres du comité mixte pendant les six mois suivant l'expiration de leur mandat ;
- les candidats au mandat de membre du comité mixte pendant trois mois à partir de la présentation de leur candidature.

Qu'arrive-t-il en cas de faute grave commise par un membre du comité mixte ?

Dans pareil cas, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate et demander au Tribunal du travail la rupture du contrat de travail.

Le membre du comité mixte ayant fait l'objet d'une mise à pied peut demander au président du Tribunal du travail de se prononcer sur le maintien ou la suspension de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige.

⁹³ Art. L.423-1 du Code du travail

⁹⁴ Voir les articles L.164-1 et suivants du Code du travail pour la procédure de conciliation/arbitrage

⁹⁵ Art. L.424-1 à Art. L.424-6 du Code du travail

3. Son domaine de compétences

Les attributions et missions des membres du comité mixte d'entreprise résultent des articles L.423-1 et suivants du Code du travail.

3.1. Domaines dans lesquels le comité mixte d'entreprise a compétence de décision⁹⁶

Le comité mixte a compétence de décision dans les domaines suivants :

- l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail ;
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la pré-retraite des travailleurs ;
- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs ;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur ;
- l'octroi de récompenses aux travailleurs qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique, ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile ;
- la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, lorsqu'elle est justifiée par l'une des raisons suivantes :
 1. les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
 2. le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
 3. l'organisation du travail selon l'horaire mobile.

Les compétences décisionnelles du comité mixte ne préjugent en rien l'autonomie des partenaires sociaux.

3.2. Compétence de surveillance du comité mixte⁹⁷

Le comité mixte surveille la gestion des œuvres sociales instituées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés, y compris les mesures destinées à assurer ou à faciliter le logement des travailleurs.

Cette compétence de surveillance s'exerce sur base d'un compte rendu de gestion communiqué au moins une fois par an par le chef d'entreprise et ne préjuge en rien les compétences de la délégation du personnel dans ce domaine.

3.3. Droit à l'information et à la consultation

3.3.1. Quant à l'infrastructure⁹⁸

Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte 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.

L'employeur est encore tenu d'informer le comité mixte sur les incidences des mesures envisagées sur les conditions et l'environnement du travail.

3.3.2. Quant au personnel de l'entreprise⁹⁹

Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, 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 travailleurs de l'entreprise.

3.3.3. Quant aux décisions d'ordre économique ou financier¹⁰⁰

Le comité mixte est obligatoirement informé et consulté 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 par exemple des politiques d'investissement de l'entreprise ou encore des décisions relatives au volume de la production et des ventes.

L'information et la consultation du comité mixte porteront 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 du comité mixte doivent toujours être préalables à la décision envisagée, sauf 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 l'employeur devra donner au comité dans les trois jours toutes les informations et explications nécessaires.

⁹⁶ Art. L.423-1 et Art. L.261-1 du Code du travail

⁹⁷ Art. L.423-5 du Code du travail

⁹⁸ Art. L.423-2 (1) et (2) du Code du travail

⁹⁹ Art. L.423-2 (3) du Code du travail

¹⁰⁰ Art. L.423-3 du Code du travail

3.3.4. Quant à l'évolution économique et financière de l'entreprise¹⁰¹

Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente au comité mixte 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**, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, 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 qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

3.3.5. Quant à la création de postes de travail à temps partiel¹⁰²

Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise, voire dans un de ses établissements.

3.3.6. Mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail¹⁰³

Lorsque le traitement est justifié par l'une des raisons suivantes :

- les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou
- le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines.

Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur la personne concernée, la CNPD, ainsi que le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines.

3.3.7. Travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre¹⁰⁴

- Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt temporaire de main-d'œuvre. En outre, l'employeur recourant au travail intérimaire est tenu de soumettre au comité mixte d'entreprise ou, à défaut, à la délégation du personnel compétente, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

- Le chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L.132-1 du Code du travail est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel.

3.4. Les attributions du comité mixte en matière d'égalité entre femmes et hommes¹⁰⁵

Dans l'exercice de ses attributions, le comité mixte d'entreprise doit veiller au respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes 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.

3.5. Les relations du comité mixte avec les services de santé au travail

En matière de services de santé au travail il est prévu :

- que les services de santé au travail interne ou externe à l'entreprise doivent coopérer étroitement avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel¹⁰⁶
- que le médecin du travail doit établir au début de chaque année un rapport d'activité portant sur l'année écoulée¹⁰⁷ ; chaque année dans les entreprises occupant au moins 150 salariés ; tous les trois ans pour les autres ; ce rapport doit être soumis au comité mixte ou, à défaut à la délégation du personnel avant d'être transmis à la direction de la santé¹⁰⁸ ;
- que le comité mixte ou, à défaut la délégation du personnel peut demander des examens médicaux¹⁰⁹.

101 Art. L.423-4 du Code du travail

102 Art. L.123-2 du Code du travail

103 Art. L.261-1 du Code du travail

104 Art. L.134-1 du Code du travail

105 Art. L.423-6 du Code du travail

106 Art. L.322-2 du Code du travail

107 Chaque année dans les entreprises occupant au moins 150 salariés ; tous les 3 ans pour les autres.

108 Art. L.325-4 du Code du travail

109 Art. L.326-5 du Code du travail

III. LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES SOCIETES ANONYMES

1. Les entreprises concernées

Quelles sont les entreprises dont le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit comprendre des membres représentant le personnel¹¹⁰ ?

Les entreprises suivantes doivent prévoir des représentations salariales au sein de leur conseil d'administration ou conseil de surveillance:

- les entreprises établies au Luxembourg, sous la forme d'une société anonyme et qui occupent habituellement 1.000 salariés au moins au cours des trois dernières années;
- les entreprises établies au Luxembourg, sous la forme d'une société anonyme, et qui bénéficient d'une participation financière étatique de 25% au moins ou d'une concession de l'Etat portant sur leur activité principale. Ces entreprises sont désignées par règlement grand-ducal. Selon un arrêté grand-ducal du 11 août 1974, il s'agit de CEGEDEL, LUXAIR, CLT et SES. Cet arrêté a été complété en 2008 en vue d'ajouter à cette liste la société de l'aéroport de Luxembourg LUX-AIRPORT.

Quel est le nombre minimal des membres du conseil d'administration ou conseil de surveillance¹¹¹ ?

Les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés concernées doivent être au nombre de neuf au moins en tout.

Comment la représentation des salariés est-elle assurée¹¹² ?

La loi fait une distinction suivant qu'il s'agit d'une :

- **société anonyme occupant 1.000 salariés au moins** : un tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance doit représenter le personnel;
- **société anonyme à participation ou concession étatique** : trois administrateurs ou trois des membres du conseil de surveillance au moins doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé d'un administrateur représentant le personnel par tranche de 100 travailleurs, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance ne puisse excéder le tiers des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

2. La désignation et le mandat des représentants des travailleurs dans le conseil d'administration ou le conseil de surveillance

Comment les administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration des SA sont-ils désignés¹¹³ ?

Les membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont désignés par la délégation du personnel parmi les salariés de l'entreprise. L'élection a lieu par vote secret à l'urne suivant les règles de la représentation proportionnelle.

Une exception aux règles normales de désignation des membres du conseil d'administration ou de surveillance est prévue au profit des sociétés anonymes relevant du secteur de la **sidérurgie**. En effet, trois des membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont désignés non pas par la délégation du personnel, mais par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Cette désignation se fait après consultation des parties signataires du contrat collectif applicable à l'entreprise. Les membres du conseil d'administration ou de surveillance ainsi désignés ne doivent pas nécessairement faire partie du personnel de l'entreprise.

A défaut de désignation dans les délais fixés, les membres du conseil d'administration ou de surveillance sont nommés par le ministre du Travail parmi le personnel de l'entreprise.

Quand les représentants du personnel au sein des conseils d'administration ou de surveillance doivent-ils être désignés ?

La désignation s'effectuera **au plus tard dans le mois** qui précède l'expiration du mandat des membres du conseil d'administration ou de surveillance précédents.

Quelles sont les conditions pour pouvoir devenir membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel¹¹⁴ ?

Un salarié de l'entreprise, qui souhaite poser sa candidature, doit être titulaire d'un contrat de travail antérieur de **deux ans** au moins à sa désignation comme membre du conseil d'administration ou de surveillance, contrat qui doit correspondre à un emploi effectif.

A noter que sa nomination comme membre du conseil d'administration ou de surveillance ne lui fait pas perdre le bénéfice de ce contrat.

110 Art. L.426-1 et suivants du Code du travail

111 Art. L.426-2 du Code du travail

112 Art. L.426-3 du Code du travail

113 Art. L.426-4 et Art. L.426-5 du Code du travail

114 Art. L.426-6 du Code du travail

3. Leur pouvoir et leur responsabilité

Quelle est la durée du mandat¹¹⁵?

Les membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont nommés pour **une durée de mandat égale à celle des autres membres** du conseil d'administration ou de surveillance. Leur mandat est renouvelable.

D'après la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, la durée maximale d'un mandat de membres du conseil d'administration ou de surveillance est de six ans.

Quels sont les motifs mettant fin au mandat ?

Le mandat de membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel prend fin dans les cas suivants :

- décès du membre du conseil d'administration ou de surveillance ;
- renonciation volontaire au mandat ;
- cessation de la relation de travail ;
- révocation du mandat soit par la délégation du personnel, soit par l'organisation syndicale, soit par le ministre du travail.

Comment le remplacement d'un membre sortant est-il assuré ?

Lorsqu'un membre du conseil d'administration ou de surveillance cesse ses fonctions pour une des raisons énumérées ci-dessus, il est remplacé :

- par le prochain candidat de la liste en rang utile, si le membre sortant a été désigné par la délégation du personnel ;
- par un candidat désigné par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ou, à défaut, par le ministre du travail, si le membre sortant fait partie d'une entreprise relevant du secteur de la sidérurgie.

A noter qu'en cas de vacance d'un siège, les autres membres du conseil d'administration ou de surveillance ont le droit de l'occuper provisoirement jusqu'à la première réunion de l'assemblée plénière qui procède à l'élection définitive.

Ils détiennent les mêmes droits et devoirs qu'un autre administrateur au sein du conseil d'administration de la société :

- Aucun pouvoir individuel sur la gestion sociale de l'entreprise, les pouvoirs de gestion appartenant au seul conseil d'administration en formation collégiale ;
- Aucun pouvoir de décision, ni de représentation ;
- Droit individuel à l'**information** ;
- Droit d'**investigation** individuel ;
- **Convocation** à la réunion du conseil d'administration et **droit à l'information** préalable sur toutes les questions qui y seront abordées (ordre du jour) ;
- Droit de **convoquer** le conseil d'administration : si le conseil d'administration ou de surveillance ne s'est pas réuni depuis plus de 3 mois, un tiers de ses membres peuvent demander sa convocation. Cette convocation doit indiquer l'ordre du jour de la séance.

Responsabilité¹¹⁶

Ils peuvent voir leur responsabilité engagée du chef d'actes du conseil d'administration, au même titre que les autres administrateurs.

De même, ils sont solidairement responsables, soit envers l'entreprise, soit envers de tierces personnes, des dommages-intérêts résultant de la violation de la loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales ou des statuts de la société.

Au vu de cette présomption de gestion solidaire du conseil, chacun des membres ne peut être déchargé de sa responsabilité que si aucune faute ne peut lui être reprochée et a manifesté son désaccord lors de l'assemblée plénière ou s'il a dénoncé les infractions en cause le plus rapidement possible à l'assemblée plénière la plus proche.

¹¹⁵ Art. L.426-7 du Code du travail

¹¹⁶ Art. L.426-8 du Code du travail

4. Leur statut

Un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel peut-il être licencié ?

Non, les membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel ne peuvent pas être licenciés pendant la durée de leur mandat, sauf autorisation du Tribunal du travail.

Ceci vaut également pour :

- les anciens membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- les candidats au siège de membre du conseil d'administration ou de surveillance pendant une période de trois mois à partir de la présentation de leur candidature.

Un membre du conseil d'administration ou de surveillance peut-il être licencié en cas de faute grave commise ?

En cas de faute grave commise par le membre du conseil d'administration ou de surveillance dans son travail au sein de la société, le chef d'entreprise peut prononcer une mise à pied immédiate et demander au Tribunal du travail la résolution du contrat de travail.

Le statut de membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant du personnel est-il assorti d'incompatibilités ?

Oui, un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel ne peut pas simultanément être membre du conseil d'administration ou de surveillance de deux ou plusieurs sociétés qui poursuivent des activités de même nature et de même objet.

De même, il ne peut pas être occupé par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que celle dans laquelle il est administrateur.

De plus, un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel ne peut pas faire partie de plus de deux conseils d'administration ou de surveillance.



LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES

A l'occasion des élections sociales du 13 novembre 2013, la Chambre des salariés réédite son ouvrage sur la représentation des salariés de droit privé dans les entreprises.

L'ouvrage a pour vocation de fournir au lecteur des informations aussi complètes que possible sur la délégation du personnel, le comité mixte d'entreprise et les administrateurs salariés dans les sociétés anonymes.

La première partie de la publication est consacrée à la délégation du personnel et contient aussi bien la procédure électorale, que les règles en ce qui concerne sa mise en

place, sa composition, son fonctionnement, le statut de ses membres, ses missions et attributions.

La seconde partie explique les règles de mise en place du comité mixte d'entreprise, son fonctionnement, le statut de ses membres, ses missions et attributions.

La troisième et dernière partie décrit la mise en place, le rôle et le fonctionnement des administrateurs salariés dans les grandes sociétés anonymes.

DIE VERTRETUNG DER ARBEITNEHMER IN DEN UNTERNEHMEN

Die am 13. November 2013 vorgesehenen Sozialwahlen sind für die Arbeitnehmerkammer Grund für eine Neuauflage ihrer Veröffentlichung über die Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen.

Die Veröffentlichung zielt darauf ab, dem Leser möglichst vollständige Informationen über die Personaldelegation, den Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter in den Vorständen der Aktiengesellschaften zu liefern.

Der erste Teil der Veröffentlichung widmet sich der Belegschaftsvertretung und umfasst sowohl die Wahlprozedur als

auch die Vorschriften in Bezug auf die Einsetzung, die Zusammensetzung und die Arbeitsweise der Belegschaftsvertretung sowie den Status ihrer Mitglieder, deren Aufgaben und Zuständigkeiten.

Der zweite Teil erläutert die Vorschriften in Bezug auf die Einsetzung des Betriebsrats, dessen Arbeitsweise, den Status seiner Mitglieder, deren Aufgaben und Zuständigkeiten.

Der dritte und letzte Teil beschreibt die Ernennung, die Aufgabe und die Arbeitsweise der Arbeitnehmervertreter in den Räten der großen Aktiengesellschaften.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Diffusée par :
Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu
Cette publication est également
disponible au siège de la CSL.

Éditée par :
Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

PRIX : 5 €

