



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

*Droit du travail*

## Le dialogue social dans les entreprises

*Arbeitsrecht*

## Der Sozialdialog in den Unternehmen

*Labour law*

## The social dialogue in companies



Dispositions applicables depuis les élections sociales 2019  
Gesetzliche Bestimmungen ab den Sozialwahlen 2019  
Legal provisions after the 2019 social elections



*Droit du travail*

# Le dialogue social dans les entreprises

Dispositions applicables depuis les élections sociales 2019

- ▶ Délégation du personnel au niveau de l'entreprise
- ▶ Délégation au niveau de l'entité économique et sociale
- ▶ Représentants des salariés dans les sociétés anonymes

Version française > pages 1 à 105

Deutsche Version > Seite 107 bis 160

English version > pages 161 to 210

## Impressum

### Éditeur

### Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T. (+352) 27 494 200  
F. (+352) 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) • [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)  
Jean-Claude Reding, président  
Norbert Tremuth, directeur  
Sylvain Hoffmann, directeur

### Impression

Imprimerie WePrint

### Distribution

Librairie um Fieldgen  
3, rue Glesener  
L-1631 Luxembourg  
T. (+352) 48 88 93  
F. (+352) 40 46 22  
[www.libuf.lu](http://www.libuf.lu) • [libuf@pt.lu](mailto:libuf@pt.lu)

ISBN : 978-2-919888-23-8

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

# PRÉFACE



*Jean-Claude Reding*  
*Président de la Chambre des salariés*

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises <sup>1</sup> a posé un nombre important de nouvelles règles pour gouverner le dialogue social dans les entreprises.

Une partie des modifications légales sont entrées en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. D'autres modifications sont entrées en vigueur avec les élections sociales du 12 mars 2019.

C'est donc l'occasion pour la CSL de rééditer son ouvrage sur le dialogue social dans les entreprises.

La présente publication s'entend comme un guide pratique ayant pour but de fournir une information aussi complète que possible.

Elle comprend :

- ▶ en introduction, un aperçu de la structure du dialogue social ;
- ▶ un guide pratique des dispositions applicables en matière de dialogue social ;
- ▶ un texte coordonné de la législation en matière de dialogue social.

Bonne lecture.

Luxembourg, avril 2019

---

<sup>1</sup> Mémorial A144 du 27 juillet 2015



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

7

### APERÇU DE LA STRUCTURE DU DIALOGUE SOCIAL

## PARTIE I

11

### GUIDE PRATIQUE DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

|      |                                                                                                   |    |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE                                                 | 13 |
| 1.1. | Mise en place de la délégation du personnel                                                       | 13 |
| 1.2. | Composition de la délégation du personnel                                                         | 14 |
| 1.3. | Désignation des délégués du personnel                                                             | 15 |
| 1.4. | Durée et fin du mandat                                                                            | 18 |
| 1.5. | Attributions de la délégation du personnel                                                        | 19 |
| 1.6. | Moyens à disposition de la délégation du personnel                                                | 33 |
| 1.7. | Organisation et fonctionnement                                                                    | 37 |
| 1.8. | Statut des délégués du personnel                                                                  | 40 |
| 1.9. | Litiges                                                                                           | 44 |
| 2.   | DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE                                            | 46 |
| 2.1. | Définition de l'entité économique et sociale                                                      | 46 |
| 2.2. | Procédure à respecter                                                                             | 47 |
| 2.3. | Mission de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale                              | 47 |
| 2.4. | Composition de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale                          | 47 |
| 2.5. | Petites entreprises de moins de 15 salariés constituant ensemble une entité économique et sociale | 48 |
| 3.   | REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES                                             | 49 |

## PARTIE II

53

### LÉGISLATION EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

|    |                             |    |
|----|-----------------------------|----|
| 1. | EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL | 55 |
| 2. | RÈGLEMENTS GRAND-DUCAUX     | 85 |





# INTRODUCTION

APERÇU DE LA STRUCTURE  
DU DIALOGUE SOCIAL



## LA STRUCTURE DU DIALOGUE SOCIAL TEL QU'IL RÉSULTE DE LA LOI DU 23 JUILLET 2015 PORTANT RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

La loi du 23 juillet 2015 a profondément modifié la structure du dialogue social.

### ***Mise en place de la délégation du personnel au niveau de l'entreprise c'est-à-dire au niveau de l'entité juridique qui a embauché les salariés, et non plus au niveau de l'établissement d'une entreprise***

À partir des élections sociales de 2019, les délégations du personnel sont dans toutes les entreprises ou institutions, établies au niveau de l'entité juridique qui a embauché les salariés. Il n'y a donc plus de délégation au niveau d'un établissement.

Ainsi la délégation du personnel se situe au niveau de l'entreprise, peu importe la nature de ses activités, son secteur d'activités, sa forme juridique. L'entreprise en question doit occuper au moins 15 salariés liés à elle par contrat de travail pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections sociales.

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

### ***Suppression des délégations centrales, délégations divisionnaires, délégations des jeunes travailleurs et des comités mixtes depuis les élections sociales du mois de mars 2019 et possibilité de la mise en place d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale***

L'implantation de la délégation au niveau de l'entreprise va de pair avec la création d'un nouveau niveau de délégation au niveau de l'entité économique et sociale et aussi avec la suppression :

- ▶ de la délégation au niveau de la division ;
- ▶ de la délégation centrale ;
- ▶ de la délégation des jeunes travailleurs.

À partir des élections de 2019 les comités mixtes d'entreprise cessent d'exister, et leurs attributions sont entièrement transférées à la délégation du personnel dans toute entreprise ou institution de 150 salariés et plus (voir explications dans partie 1.5. « Attributions de la délégation du personnel »).

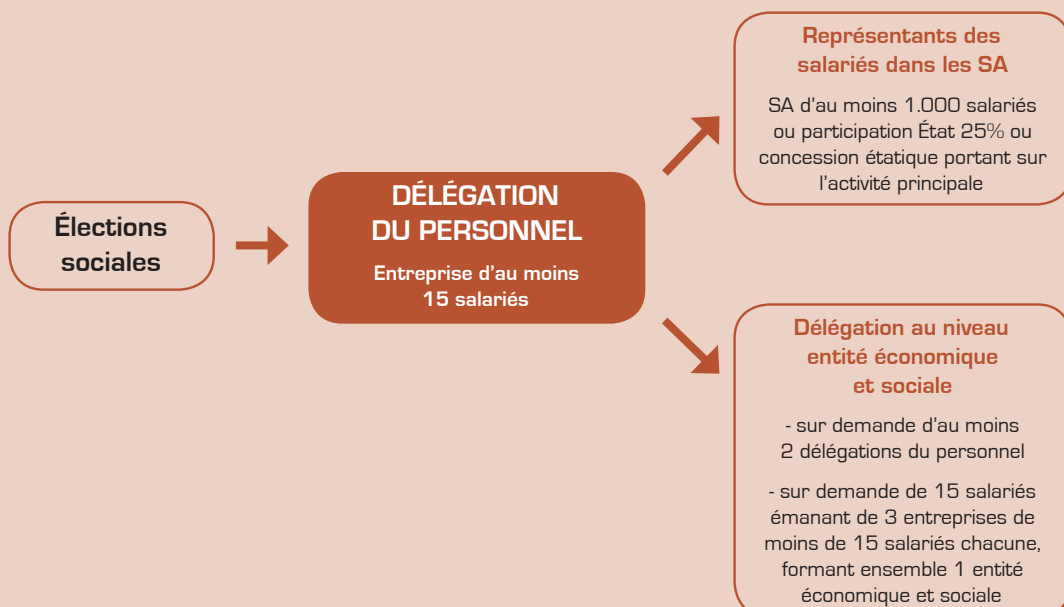
Après les élections sociales de 2019, les organes de représentation du personnel sont donc les suivants :

- ▶ les délégations du personnel dans les entreprises qui pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections auront occupés au moins 15 salariés (voir pages 13 et suivantes) ;
- ▶ les délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L.161-2 du Code du travail (voir pages 46 et suivantes) ;

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

- les représentants des salariés dans les sociétés anonymes d'au moins 1.000 salariés ou dans les sociétés anonymes dont la participation de l'État dans le capital social est de 25% au moins ou encore dans les sociétés anonymes qui fonctionnent avec une concession étatique qui porte sur l'activité principale (voir pages 49 et suivantes).

### DEPUIS LES ÉLECTIONS SOCIALES 2019





# GUIDE PRATIQUE DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL



La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises <sup>2</sup> a posé un nombre important de nouvelles règles pour gouverner le dialogue social dans les entreprises.

Une partie des modifications légales sont entrées en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

D'autres sont entrées en vigueur avec les élections sociales en mars 2019.

Le texte qui suit, poursuit la finalité de donner un aperçu global des règles régissant le dialogue social dès les élections sociales de 2019.

Il comprend trois parties :

- ▶ la première dédiée à la délégation du personnel au niveau de l'entreprise ;
- ▶ la seconde à la délégation du personnel au niveau de l'entité économique et sociale ;
- ▶ la troisième dédiée aux représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes.

# 1 LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

## 1.1. MISE EN PLACE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL <sup>3</sup>

La délégation du personnel est désormais établie au niveau de l'entreprise, donc au niveau de l'entité juridique qui a embauché les salariés, et non plus au niveau de l'établissement d'une entreprise.

Les règles applicables à sa mise en place sont les suivantes.

### *Employeurs du secteur privé*

Toute entreprise, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner les délégués du personnel si elle occupe pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

### *Employeurs du secteur public*

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 15 salariés liés par contrat de travail qui sont autres que ceux dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

### *Transfert d'entreprise*

Notons que les salariés ayant rejoint une entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du livre I<sup>er</sup>, titre II, chapitre VII du Code du travail, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

<sup>2</sup> Mémorial A144 du 27 juillet 2015

<sup>3</sup> Art. L.411-1

### **Les salariés pris en compte pour déterminer l'effectif de l'entreprise**

#### **Salariés travaillant à plein temps**

Tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception des apprentis, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

#### **Salariés travaillant à temps partiel**

Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 16 heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 16 heures par semaine, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle du travail.

#### **Salariés sous contrat de travail à durée déterminée et salariés mis à disposition**

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

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

#### **Entreprise de travail intérimaire <sup>4</sup>**

Pour la computation du personnel occupé par l'entrepreneur de travail intérimaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de cette entreprise et, d'autre part, des salariés qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 10 mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

## **1.2. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL <sup>5</sup>**

La composition numérique de la délégation du personnel est fonction de l'effectif des salariés qu'elle représente :

- ▶ 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25 ;
- ▶ 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50 ;
- ▶ 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75 ;
- ▶ 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100 ;
- ▶ 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200 ;
- ▶ 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300 ;
- ▶ 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400 ;
- ▶ 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500 ;

<sup>4</sup> Art. L.411-2

<sup>5</sup> Art. L.412-1



- ▶ 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600 ;
- ▶ 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700 ;
- ▶ 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800 ;
- ▶ 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900 ;
- ▶ 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000 ;
- ▶ 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100 ;
- ▶ 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500 ;
- ▶ 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900 ;
- ▶ 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300 ;
- ▶ 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700 ;
- ▶ 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100 ;
- ▶ 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500 ;
- ▶ 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900 ;
- ▶ 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300 ;
- ▶ 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700 ;
- ▶ 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100 ;
- ▶ 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500 ;
- ▶ 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500.

La délégation du personnel comporte en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.

Lorsque la délégation se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions.

## 1.3. DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### 1.3.1. Modalités de la désignation <sup>6</sup>

#### *Entreprises de 100 salariés et plus*

Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées :

- ▶ soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ;
- ▶ soit par un syndicat jouissant de la représentativité sectorielle dans le secteur où sa représentativité est reconnue ;
- ▶ soit par une autre organisation syndicale représentant la majorité absolue des membres qui composent la délégation sortante ;
- ▶ soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant 5% au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder 100.

Le vote se fait au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle. Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer. Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas 5% au moins des suffrages exprimés.

### **Entreprises de moins de 100 salariés**

Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus par les salariés de l'entreprise, parmi les candidatures présentées :

- ▶ soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ;
- ▶ soit par un syndicat jouissant de la représentativité sectorielle dans le secteur où sa représentativité est reconnue ;
- ▶ soit par une autre organisation syndicale représentant la majorité absolue des membres qui composent la délégation sortante ;
- ▶ soit par 5 électeurs.

Le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative.

Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.<sup>7</sup>

### **1.3.2. Vote par correspondance**

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

### **1.3.3. Nombre de candidats identique aux postes à pourvoir**

Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs, ceux-ci seront déclarés élus d'office.

### **1.3.4. Défaut de candidatures**

À défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet, au plus tard à la date fixée pour les élections, au directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.

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

### **1.3.5. Durée du mandat des délégués<sup>8</sup>**

Les membres des délégations sont désignés pour la durée de 5 ans et peuvent être réélus.

<sup>7</sup> Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel, Mémorial A838, voir p. 94 et suivantes

<sup>8</sup> Art. L.413-2

### 1.3.6. Renouvellement de la délégation <sup>9</sup>

#### *Le cas normal*

Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars de chaque 5<sup>e</sup> année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre du Travail et publiée au Mémorial.

#### *Les cas extraordinaires*

- ▶ Le ministre du Travail peut, sur avis de tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui sont représentés au sein de la délégation élue, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée ci-avant, dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.
- ▶ De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée ci-avant lorsque le personnel de l'entreprise atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.

Le mandat de la délégation instituée ou renouvelée expire avec ceux des délégations instituées normalement, 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 5 ans.

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

### 1.3.7. Le cas particulier du transfert d'entreprise <sup>10</sup>

Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre I<sup>er</sup>, Titre II, Chapitre VII, du Code du travail, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement ou l'entreprise transférée conserve son autonomie.

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

La délégation ainsi élargie procédera dans le mois suivant le transfert à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

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

### 1.3.8. Conditions de l'électorat

#### *Vote actif <sup>11</sup>*

Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés et les apprentis de l'entreprise sans distinction de nationalité, âgés de 16 ans accomplis et occupés dans l'entreprise depuis 6 mois au moins, au jour de l'élection.

<sup>9</sup> Art. L.413-2

<sup>10</sup> Art. L.413-2[5]

<sup>11</sup> Art. L.413-3

**Vote passif**<sup>12</sup>

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- ▶ être âgés de 18 ans au moins, au jour de l'élection ;
- ▶ être occupés d'une façon ininterrompue pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois d'affichage annonçant les élections ;
- ▶ être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire.

**Notons :** Les parents et alliés jusqu'au 4<sup>e</sup> degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel. Les apprentis ne peuvent pas non plus être élus délégué du personnel.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel<sup>13</sup> simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée de travail hebdomadaire la plus longue ; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient l'ancienneté de services la plus élevée.

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

Les salariés intérimaires et les salariés mis à disposition<sup>14</sup> ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel de l'entreprise utilisatrice.

**Notons :** Toutefois, le salarié intérimaire et le salarié mis à disposition peuvent exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui les concernent.

**1.4. DURÉE ET FIN DU MANDAT**<sup>15</sup>

Rappelons que le délégué est en principe élu pour un terme de 5 ans et que son mandat est renouvelable.

Son mandat prend néanmoins fin :

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

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

- ▶ en cas d'empêchement de celui-ci ;
- ▶ lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées ci-avant sous les points 2 à 6. Dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

<sup>12</sup> Art. L.413-4

<sup>13</sup> Art. L.413-5

<sup>14</sup> Art. L.413-6

<sup>15</sup> Art. L.413-3 et L.413-4

## 1.5. ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

La délégation du personnel a un nombre important de missions et attributions. Elle est notamment informée et consultée obligatoirement par l'employeur sur de nombreux sujets.

Le Code du travail définit :

- ▶ l'information<sup>16</sup>, comme étant la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ;
- ▶ la consultation, comme étant l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes à condition que lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

### 1.5.1. Attributions générales et droit à l'information<sup>17</sup>

#### *Mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts des salariés*

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

#### *Règlement des litiges*

Dans le cadre de sa mission générale, délégation du personnel est appelée notamment :

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

#### *Égalité de traitement*

Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux 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.

<sup>16</sup> Art. L.414-1

<sup>17</sup> Art. L.414-2

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

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

- ▶ Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.
- ▶ Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise.

### **Santé et sécurité**

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

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

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

### **Informations sur l'évolution économique et financière dans les entreprises de moins de 150 salariés<sup>18</sup>**

Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

À cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

### **Droit de demander des informations complémentaires**

Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir leurs missions, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies selon la loi.

## **1.5.2. Information et consultation sur la vie de l'entreprise<sup>19</sup>**

### **Information et consultations diverses**

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

- ▶ de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise ;

<sup>18</sup> Information et consultation sur l'évolution économique et financière dans les entreprises de 150 salariés et plus : voir point 1.5.3. avant dernier sous-titre p. 23

<sup>19</sup> Art. L.414-3

- ▶ de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement ;
- ▶ de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation ;
- ▶ dans les entreprises d'au moins de 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe ;
- ▶ de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage ;
- ▶ de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle ;
- ▶ de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- ▶ de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail ;
- ▶ de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension ;
- ▶ de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ;
- ▶ de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue ;
- ▶ de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés ;
- ▶ de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes ;
- ▶ de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

### **Structure et évolution de l'emploi**

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

### **Modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats**

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

### **Contrat d'appui-emploi et contrat d'initiation à l'emploi**

Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

### **Gestion des œuvres sociales**

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

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

Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.

### **1.5.3. Information et consultation en matière technique, économique et financière dans les entreprises d'au moins 150 salariés depuis les élections sociales de 2019**

Ces dispositions sont entrées en vigueur après les élections sociales de 2019, date à laquelle les comités mixte d'entreprise ont été supprimés et leurs attributions transférées aux délégations du personnel dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés.

#### ***Installations de l'entreprise, équipement de travail et méthodes de travail***<sup>20</sup>

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

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

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

#### ***Besoins de main d'œuvre***

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

#### ***Décision d'ordre économique ou financière pouvant avoir une influence sur l'emploi***<sup>21</sup>

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

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

L'information et la consultation portent ici obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

<sup>20</sup> Art. L.414-5

<sup>21</sup> Art. L.414-6



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

### ***Évolution économique et financière de l'entreprise*** <sup>22</sup>

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

À cet effet, il présente à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision.

### ***Positions divergentes*** <sup>23</sup>

Lorsque le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions divergentes sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

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

## **1.5.4. Droit de participation dans les entreprises d'au moins 150 salariés** <sup>24</sup>

Dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur :

- ▶ l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;
- ▶ l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
- ▶ l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés ;
- ▶ l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ;
- ▶ l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;

<sup>22</sup> Art. L.414-7

<sup>23</sup> Art. L.414-8

<sup>24</sup> Art. L.414-9

- ▶ l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;
- ▶ l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions.

### **Modalités de mise en œuvre du droit de participation des délégués du personnel**<sup>25</sup>

Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les droits de participation, devra avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions auront pour objet, la discussion des points pour lesquels la délégation a un droit de participation, avec le but de parvenir à un accord.

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

Le Président de la délégation et le chef d'entreprise ou son délégué fixeront d'un commun accord l'ordre du jour qui devra être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins 5 jours avant la réunion.

Ils seront tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposées par le chef d'entreprise 3 jours avant la réunion.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donnera mandat au bureau de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur.

Le bureau pourra se faire assister par au maximum 4 conseillers dont au moins 1 nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui a obtenu au moins 20% des élus lors des dernières élections.

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

La délégation du personnel disposera, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dûment motivée sollicitant la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à trancher.

Les réunions se tiendront à huis clos pendant les heures de service.

Le chef d'entreprise devra mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.

Les décisions en matière de droit de participation des salariés seront adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

En cas de désaccord au sujet d'une des mesures soumises à la procédure de participation, ce litige pourra être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation.

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

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

<sup>25</sup> Art. L.414-10 à L.414-13

Ils remettront au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux concernant :

- ▶ l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés ;
- ▶ l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;

alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel.

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

### 1.5.5. Autres missions

La délégation du personnel dispose d'un certain nombre d'autres attributions et notamment en ce qui concerne :

- ▶ l'entretien préalable à un licenciement ou à une modification essentielle du contrat de travail : la délégation du personnel reçoit une copie de la convocation du salarié <sup>26</sup> ;
- ▶ le transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise : la délégation est informée et consultée en temps utile avant le transfert <sup>27</sup> ;
- ▶ la durée du travail : la délégation du personnel a diverses attributions en ce qui concerne le recours à une période de référence et à un plan d'organisation du travail <sup>28</sup>, le recours à un horaire de travail mobile <sup>29</sup>, le temps de repos <sup>30</sup>, en cas de récupération de temps de travail perdu <sup>31</sup>, en cas de recours aux heures supplémentaires <sup>32</sup>, en cas de travail de dimanche <sup>33</sup> ;
- ▶ la demande de l'employeur de payer ses salariés en-dessous du seuil du salaire social minimum <sup>34</sup> : information et consultation de la délégation du personnel ;
- ▶ les congés collectifs <sup>35</sup> : nécessité de l'accord de la délégation du personnel ;
- ▶ le congé parental <sup>36</sup> : information de la délégation du personnel par l'employeur lorsqu'il exerce son droit de report et droit pour la délégation de saisir l'ITM si elle estime que le report n'est pas justifié ;
- ▶ le harcèlement sexuel <sup>37</sup> : droit de proposer des actions et mission d'assister la victime sur demande ;
- ▶ le harcèlement moral <sup>38</sup> ;

26 Art. L.124-2

27 Art. L.127-6

28 Art. L.211-6 et suivants

29 Art. L.211-8

30 Art. L.211-16

31 Art. L.211-21

32 Art. L.211-23

33 Art. L.231-2

34 Art. L.222-6

35 Art. L.233-10

36 Art. L.234-46

37 Art. L.245-6

38 Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, Mémorial A3 du 13 janvier 2010

- ▶ la santé et sécurité au travail <sup>39</sup> : droit à l'information et à la consultation, droit de faire des propositions, droit de recevoir le rapport du médecin du travail <sup>40</sup>, droit de demander des examens médicaux <sup>41</sup>, droit de recevoir la liste des postes de travail dangereux pour les femmes enceintes <sup>42</sup>, droit d'inspecter le registre des jeunes travailleurs <sup>43</sup>, droit d'être informé en matière de protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques <sup>44</sup> ;
- ▶ l'implication en cas de comité d'entreprise européen ou de procédure d'information et de consultation transfrontalière des travailleurs <sup>45</sup> ;
- ▶ l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi <sup>46</sup> ou d'un plan social <sup>47</sup> ;
- ▶ la demande de l'employeur de subvention pour chômage partiel <sup>48</sup>, accidentel ou technique <sup>49</sup> ;
- ▶ le recours aux travaux d'intérêt général <sup>50</sup> ;
- ▶ le recours aux aides à l'embauche des chômeurs de longue durée <sup>51</sup> ;
- ▶ la formation continue <sup>52</sup> ;
- ▶ la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit <sup>53</sup> et la préretraite progressive <sup>54</sup> ;
- ▶ les contrôles effectués par l'ITM dans l'entreprise <sup>55</sup> ;
- ▶ le droit pour la délégation de demander à ce que l'ITM assiste à ses réunions <sup>56</sup> ;
- ▶ le recours au travail intérimaire <sup>57</sup>, au prêt temporaire de main d'œuvre <sup>58</sup>, au travail à temps partiel <sup>59</sup> : information et consultation préalable de la délégation du personnel ;
- ▶ l'accès aux dossiers personnels <sup>60</sup> : chaque salarié a le droit d'accéder 2 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 tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

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

|    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| 39 | Art. L.312-6 et suivants            |
| 40 | Art. L.325-4                        |
| 41 | Art. L.326-5                        |
| 42 | Art. L.334-1                        |
| 43 | Art. L.344-3                        |
| 44 | Art. L.351-4                        |
| 45 | Art. L.431-1 et suivants            |
| 46 | Art. L.513-1 et suivants            |
| 47 | Art. L.166-2                        |
| 48 | Art. L.511-6 et L.511-8             |
| 49 | Art. L.531-3 et L.532-1             |
| 50 | Art. L.511-18, L.511-20 et L.511-22 |
| 51 | Art. L.541-5                        |
| 52 | Art. L.542-9 et L.542-11            |
| 53 | Art. L.583-4                        |
| 54 | Art. L.584-1 et L.584-5             |
| 55 | Art. L.614-3                        |
| 56 | Art. L.614-9                        |
| 57 | Art. L.134-1                        |
| 58 | Art. L.134-1 et L.132-1             |
| 59 | Art. L.134-1 et L.132-1             |
| 60 | Art. L.123-2                        |

- le traitement de données personnelles effectué à des fins de surveillance sur le lieu de travail <sup>61</sup> : l'article L.261-1 du Code du travail stipule qu'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 (RGPD). <sup>62</sup>

### Cas d'ouverture

Selon le régime général posé par le RGPD, l'employeur pourrait avoir recours à un traitement de données à des fins de surveillance, notamment dans les cas suivants :

- le traitement de ses données personnelles est nécessaire à l'exécution de son contrat de travail, ou encore
- l'employeur est soumis à une obligation légale rendant nécessaire le traitement des données personnelles du salarié, ou encore
- l'intérêt légitime de l'employeur rend nécessaire une surveillance. Notons que dans un tel cas, la mise en œuvre d'une surveillance nécessite que l'employeur mette en balance son propre intérêt légitime avec la nécessité de protéger les droits et libertés fondamentales du salarié concerné, tel son droit au respect de sa vie privée sur le lieu de travail, le droit au respect de son image, etc.

Il reste en outre toujours à apprécier si la surveillance est proportionnelle et nécessaire par rapport à la finalité recherchée.

### Droit à l'information

En plus du droit à l'information de la personne concernée, l'employeur doit, avant de mettre en place la surveillance, obligatoirement informer la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

### Cas nécessitant l'accord de la délégation du personnel

Lorsque la surveillance est mise en place :

- pour les besoins de sécurité et de santé des salariés ;
- pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
- dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile ;

elle ne pourra le cas échéant se faire qu'avec l'accord de la délégation du personnel, conformément aux dispositions des articles L.211-8, L.414-9 du Code du travail, sauf lorsque par cette surveillance l'employeur répond à une obligation légale ou réglementaire.

### Demande d'avis préalable à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

Pour tout traitement de données mis en œuvre à des fins de surveillance sur le lieu de travail, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les 15 jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du

61 Art. L.261-1

62 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données - RGPD)

projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la CNPD, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai. L'employeur ne pourra donc pas mettre en œuvre la surveillance avant d'avoir obtenu l'avis de la CNPD.

#### Droit de réclamer

Les salariés concernés par la surveillance ont en outre le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD lorsqu'ils estiment que le traitement de leurs données personnelles n'est pas conforme aux exigences légales. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

- la proposition des réviseurs d'entreprises dans les sociétés anonymes où il y a des représentants des salariés dans l'organe de gestion ou de surveillance de l'entreprise<sup>63</sup> : Les réviseurs y sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition de l'employeur suite à la procédure de participation des délégués du personnel (voir point 1.5.4.).

<sup>63</sup> Article 4 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, Mémorial A144

## LES RÈGLES SPÉCIFIQUES AU DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ <sup>64</sup>

### *Désignation*

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

Dans les 3 jours de la réunion constitutive, le président de la délégation en informe, par voie écrite le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines en leur communiquant le nom, le prénom, ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé.

Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

### *Droits et obligations*

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

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

### *Droit à l'information et à la consultation*

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

- ▶ de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
- ▶ des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
- ▶ des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines sur les accidents de travail ;
- ▶ de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- ▶ de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- ▶ des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes ;
- ▶ des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
- ▶ du recours à la compétence dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
- ▶ de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité et à la santé ;
- ▶ de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;

- des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

### ***Droit de faire des propositions***

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

### ***Collaboration avec le travailleur désigné***

Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le(s) travailleur(s) désignés.

### ***Tournées de contrôle***

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

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

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

### ***Relation avec l'Inspection du travail et des mines***

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

### ***Maintien de salaire***

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

### ***Congé-formation***

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

Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le congé annuel de récréation.

La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un 1<sup>er</sup> mandat dans l'entreprise concernée.

Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail.



## LES RÈGLES SPÉCIFIQUES AU DÉLÉGUÉ À L'ÉGALITÉ <sup>65</sup>

### Désignation

Chaque délégation du personnel, désigne lors de sa réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité et en informe, par voie écrite et dans les 3 jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.

### Mission

Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail 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.

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

- ▶ à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés ;
- ▶ 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 en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- ▶ à prévenir et à apaiser 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'entreprise ;
- ▶ à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage ;
- ▶ à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur son crédit d'heures ;
- ▶ à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

**Crédit d'heures**

En vue de la réalisation de ses missions, le délégué à l'égalité reçoit un crédit d'heures spécifique :

- ▶ de 4 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés ;
- ▶ de 6 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés ;
- ▶ de 8 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés ;
- ▶ de 10 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés ;
- ▶ de 4 heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

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

**Congé-formation**

Le délégué à l'égalité a droit à un congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de 2 demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation.

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

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

## 1.6. MOYENS À DISPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

### *Droit de quitter le poste de travail et crédit d'heures* <sup>66</sup>

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

Dans le cadre de leur mandat, le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et doit rémunérer ce temps comme temps de travail.

### *Entreprises de moins de 250 salariés*

Afin de pouvoir remplir leurs missions légales, les délégués ont ainsi droit à un crédit d'heure comme suit :

- ▶ Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas 149 salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine à raison de 500 salariés.
- ▶ Dans les entreprises dont l'effectif représenté se situe entre 150 et 249, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine à raison de 250 salariés.

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

Les crédits d'heures visés ci-dessus sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins 20% des sièges au moment de l'élection.

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

<sup>66</sup> Art. L.415-5 et L.415-9

### **Entreprises de 250 salariés et plus**

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

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

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

Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale, représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés.

La délégation peut décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. Elle en informe le chef d'entreprise.

### **Droit de se réunir <sup>67</sup>**

La délégation du personnel peut se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de 5 jours ouvrables donné à la direction, sauf accord sur un délai plus court ; elle doit toutefois se réunir pendant les heures de service 6 fois par an au moins, dont obligatoirement 3 fois avec la direction de l'entreprise.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail.

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

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

### **Heures de consultation <sup>68</sup>**

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

Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures de travail à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement au chef d'entreprise.

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

<sup>67</sup> Art. L.415-6 et L.415-7

<sup>68</sup> Art. L.415-8

## ***Droit d'assistance par des conseillers et experts <sup>69</sup>***

### ***Nombre de conseillers***

Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées, aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au 1/3 des membres composant la délégation.

### ***Détermination des conseillers***

#### **Proposition des conseillers**

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

#### **Désignation des conseillers**

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

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver des conseillers supplémentaires dans les limites du tiers des membres de la délégation.

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

### ***Expert externe***

La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés.

Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, qui est déterminé par règlement grand-ducal à 0,10%.<sup>70</sup>

Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

### ***Recours aux organisations professionnelles patronales et syndicales***

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

<sup>69</sup> Art. L.412-2

<sup>70</sup> Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.412-2 du Code du travail, Mémorial A1084, voir p. 93

**Affichage des communications de la délégation**<sup>71</sup>

L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé, s'effectue librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec ses attributions.

Les délégués élus sur :

- ▶ une liste présentée par une organisation syndicale qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle, ou
- ▶ une liste présentée par une autre organisation syndicale dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation ;

peuvent en outre :

- ▶ afficher librement des communications syndicales sur des supports divers réservés à cet usage et distincts de ceux visés ci-avant ; 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 salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

**Droit d'entrer en contact avec les salariés de l'entreprise**<sup>72</sup>

Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. À ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir un contact avec les salariés après en avoir informé l'employeur. Ils ont également le droit de les contacter par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise.

**Congé-formation**<sup>73</sup>

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

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

**Entreprises de 15 à 49 salariés**

Dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 49 salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État.

**Entreprises de 50 à 150 salariés**

Dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 50 et 150 salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'État.

<sup>71</sup> Art. L.414-16

<sup>72</sup> Art. L.414-16

<sup>73</sup> Art. L.415-9

**Entreprises de plus de 150 salariés**

Dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

**Nouveaux mandats**

Les délégués élus pour la 1<sup>ère</sup> fois ont droit à un supplément de 16 heures pendant la 1<sup>ère</sup> année de leur mandat.

**Délégués suppléants**

Les membres suppléants de la délégation du personnel bénéficient de la moitié des heures de formation pour les délégués effectifs.

Lorsque ces membres suppléants deviennent membres effectifs au cours de leur mandat, la partie du congé-formation déjà prise en application de l'alinéa qui précède est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs.

**Les formations éligibles**

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise, à leur demande aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle.

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

## 1.7. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

**Désignation du président, vice-président, secrétaire et du bureau <sup>74</sup>**

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

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

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

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

74 Art. L.416-1

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

Pour ses missions en matière de droits de participation, le bureau est en outre élargi d'au moins un délégué du personnel, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la délégation du personnel mais qui n'est pas déjà représentée dans le bureau.

Un règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 <sup>75</sup> détermine dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constitutive et le déroulement de celle-ci :

1. désignation d'un bureau de vote comprenant au moins deux membres et au moins un membre de chaque syndicat représenté au sein de la délégation du personnel ;
2. élection du président ;
3. élection du vice-président ;
4. élection du secrétaire ;
5. élection du bureau ;
6. élection du délégué à l'égalité ;
7. élection du délégué à la sécurité et à la santé ;
8. décision sur l'attribution du crédit d'heures, respectivement désignation du/des délégué(s) libéré(s).

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

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

### Délibérations <sup>76</sup>

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

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

<sup>75</sup> Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail, Mémorial A1085, voir p. 93

<sup>76</sup> Art. L.416-2



**Convocation de la réunion de la délégation**<sup>77</sup>

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

Le président de la délégation doit convoquer la délégation 6 fois par an au moins.

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

Le chef d'entreprise ou son représentant peuvent être invités par la délégation à prendre part à ses délibérations, sans toutefois pouvoir assister aux votes.

Rappelons que la délégation du personnel peut se réunir une fois par mois pendant les heures de travail, moyennant notification d'un préavis de 5 jours ouvrables à la direction sauf accord avec la direction pour un délai plus court. Elle doit se réunir au moins 3 fois par année avec la direction.

Le ministre du Travail peut convoquer la délégation aux fins qu'il juge convenir ; il peut également déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations. Le chef d'entreprise ou son représentant doit être invité à assister à ces réunions.

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.<sup>78</sup>

**Prises de décisions**<sup>79</sup>

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

Le secrétaire tient le procès-verbal de chaque réunion.

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

Le bureau de la délégation est responsable de la publication d'un communiqué, affiché sur le panneau prévu à cette fin.

**Frais de la délégation**<sup>80</sup>

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

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

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

Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés, le chef d'entreprise est tenu de mettre en outre à sa disposition un local permanent ainsi que le matériel, et, le cas échéant, le personnel indispensable pour son secrétariat.

<sup>77</sup> Art. L.416-3

<sup>78</sup> Art. L.416-4

<sup>79</sup> Art. L.416-5

<sup>80</sup> Art. L.416-6 et L.416-7

## 1.8. STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### *Règlement d'ordre intérieur*

Les membres de la délégation du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.<sup>81</sup>

Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel en conformité à la loi.<sup>82</sup>

### *Secret professionnel*<sup>83</sup>

Les membres des délégations du personnel et leurs conseillers et experts sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise, tant à l'égard des salariés qu'à l'égard de tiers, sauf si les salariés ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

Le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise 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, peuvent se pourvoir dans la quinzaine devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

Dans les 15 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.

### *Maintien de salaire*<sup>84</sup>

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

### *Carrière des délégués*<sup>85</sup>

Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

81 Art. L.415-1

82 Art. L.417-1

83 Art. L.415-2

84 Art. L.415-5(4)

85 Art. L.415-5(5)

Cet accord réglera également la participation de tous les délégués à des formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment des formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat.

### **Protection spéciale**

#### **Protection du délégué du personnel contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail <sup>86</sup>**

Pendant la durée de leur mandat <sup>87</sup>, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel, et le délégué à la sécurité et à la santé, ne peuvent pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7 du Code du travail.

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de faire cesser la modification unilatérale d'une telle clause.

#### **Protection contre le licenciement <sup>88</sup>**

##### Le principe

Les délégués ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de leur mandat. <sup>89</sup>

##### Deux options

###### ► Procédure en annulation

Dans le mois qui suit le licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration.

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

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

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement.

**Notons :** L'option entre les 2 demandes (celle en annulation et celle en dommages et intérêts) est irréversible.

<sup>86</sup> Art. L.415-10

<sup>87</sup> Voir aussi les explications page 44 sous « Protection des anciens membres de la délégation du personnel et des candidats à l'élection pour la délégation du personnel ».

<sup>88</sup> Art. L.415-10

<sup>89</sup> Voir aussi les explications page 44 sous « Protection des anciens membres de la délégation du personnel et des candidats à l'élection pour la délégation du personnel ».

### ***Le cas spécial de la fermeture de l'entreprise***

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

### ***Mise à pied pour faute grave***

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

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

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque une faute antérieure à l'appui d'une nouvelle faute grave laquelle elle invoque dans le délai imparti.

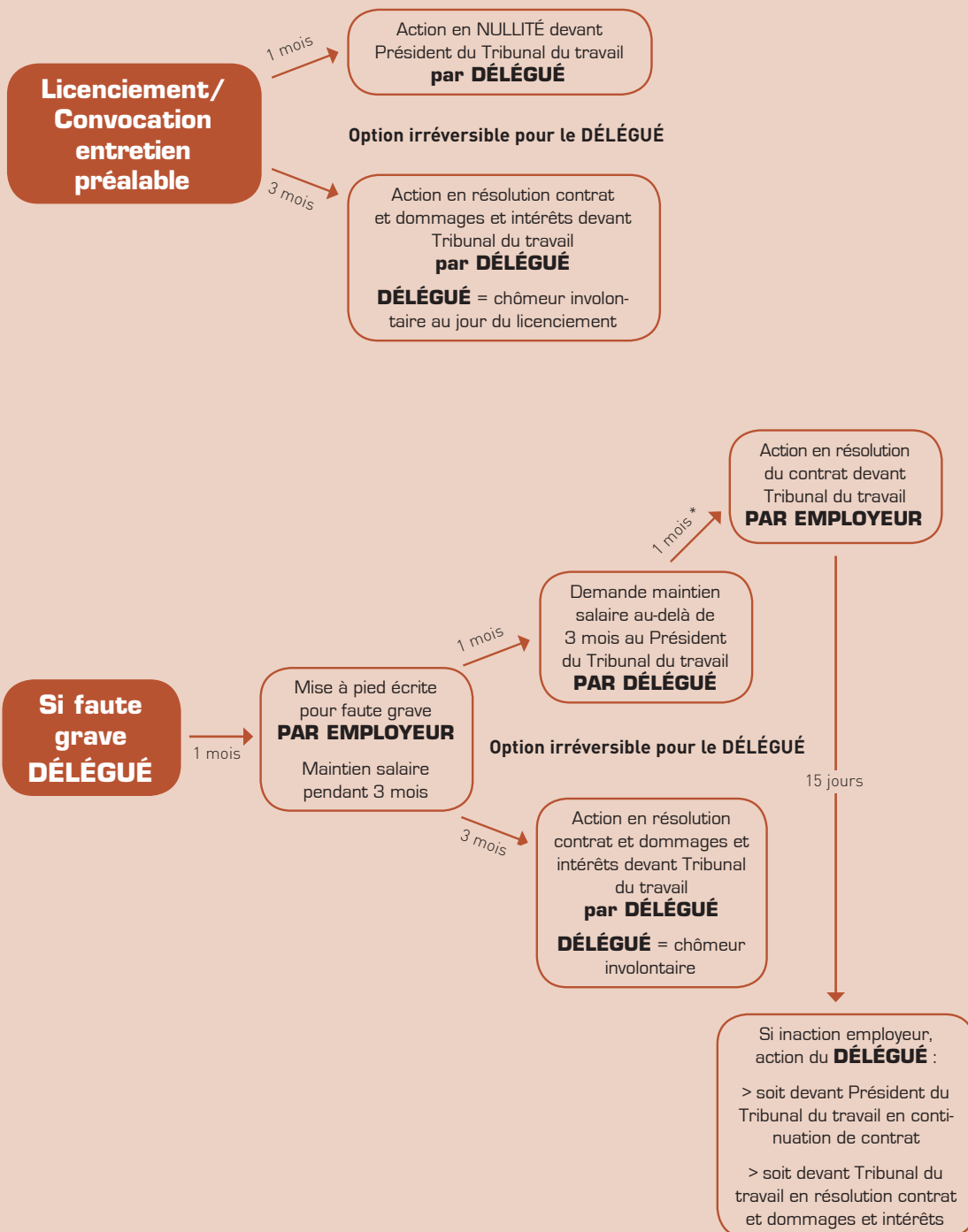
Pendant les 3 mois suivant la date de notification de la mise à pied, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si son contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

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

**Notons :** L'option entre les deux demandes précitées est irréversible.

- ▶ L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.
  - lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit ;
  - lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.
- ▶ Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les 15 jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

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



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

***Lorsque le délégué mis à pied retrouve un nouvel emploi***

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

***Lorsque le contrat du délégué est résilié et qu'il doit restituer les salaires perçus à l'employeur***

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

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

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

***Protection des anciens membres de la délégation du personnel et des candidats à l'élection pour la délégation du personnel***<sup>90</sup>

Les dispositions citées ci-avant sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel et des anciens délégués à la sécurité et à la santé, pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations dès la présentation des candidatures et pendant une durée de 3 mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

## 1.9. LITIGES

***Inspection du travail et des mines***

L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions en matière de délégation du personnel.<sup>91</sup>

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines ; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives statuant comme juge du fond.<sup>92</sup>

***Commission de médiation***

Les litiges en matière :

- ▶ d'entité économique et sociale,
- ▶ de droit d'assistance par des conseillers et experts,

<sup>90</sup> Art. L.415-11

<sup>91</sup> Art. L.417-2

<sup>92</sup> Art. L.417-4(1)

- ▶ de rétention des informations par l'employeur,
- ▶ de droit de participation de la délégation du personnel,
- ▶ d'organisation et fonctionnement de la délégation,

certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Cette Commission est présidée par un Médiateur désigné d'un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l'accord en matière de dialogue interprofessionnel. Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation. La convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel fixera également la procédure à suivre, les délais à respecter, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application du présent paragraphe.

Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation, les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur. Dans ce cas le médiateur est choisi, d'un commun accord entre les parties, sur une liste établie pour une durée de cinq années, comprenant six personnes proposées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et arrêtée par le Gouvernement en conseil. Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste prévue à l'alinéa qui précède. Le médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts. Il est assisté d'un fonctionnaire à mettre à disposition par l'Inspection du travail et des mines pour assurer le secrétariat administratif. Lorsque la médiation n'aboutit pas à un accord dans les 3 mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

### ***Tribunal du travail*** <sup>93</sup>

Les contestations en matière de délégation du personnel qui ne sont pas du ressort de l'Inspection du travail et des mines et des juridictions administratives, sont de la compétence du Tribunal du travail, à l'exception des contestations en matière de droit de participation de la délégation.

### ***Délit d'entrave*** <sup>94</sup>

Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité ou d'un délégué à la sécurité et santé, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Précisons qu'il en est de même en cas d'entrave à la désignation d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale et à celle du délégué à la sécurité et à la santé ainsi qu'à l'exercice de sa mission.

93 Art. L.417-4(2)

94 Art. L.417-5

## 2 DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Depuis les élections sociales de 2019, il est possible de faire désigner une délégation du personnel à un nouveau niveau qui est celui de l'entité économique et sociale.

Lorsque plusieurs entreprises, c'est-à-dire plusieurs entités juridiques différentes, constituent ensemble ce que l'on appelle une entité économique et sociale, il peut être institué, à la demande d'au moins 2 délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.<sup>95</sup>

### 2.1. DÉFINITION DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

L'entité économique et sociale est définie à l'article L.161-2 du Code du travail comme suit :

« On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais qui révèlent :

- ▶ une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ;
- ▶ respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que :

- ▶ le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires ;
- ▶ de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée ;
- ▶ de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux ;
- ▶ de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
- ▶ de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale. »

De fait il s'agit d'une sorte de groupe d'entreprises, d'entités juridiquement séparées, mais formant un ensemble sur le plan économique et social.

<sup>95</sup> Art. L.411-3



## 2.2. PROCÉDURE À RESPECTER

Il appartient aux délégations du personnel des différentes entreprises de faire la demande pour la mise en place d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale. La demande doit provenir d'au moins deux délégations de deux entreprises différentes de l'entité économique et sociale.

Les demandes qui doivent être formulées dans un délai de 3 mois après les élections des délégations du personnel, sont adressées aux employeurs respectifs des entités concernées.

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, les instances de médiation prévues à l'article L.417-3 du Code du travail peuvent être saisies (voir point 1.9. page 44).

## 2.3. MISSION DE LA DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

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

Sa seule mission consiste en l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

## 2.4. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées de l'entité économique et sociale ayant une délégation du personnel.

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

- ▶ pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés : 1 délégué effectif et 1 délégué suppléant ;
- ▶ pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés : 2 délégués effectifs et 2 délégués suppléants ;
- ▶ pour les entreprises occupant plus de 500 salariés : 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants.

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

Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale. Ce représentant bénéficie de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.415-9 du Code du travail.

## 2.5. PETITES ENTREPRISES DE MOINS DE 15 SALARIÉS CONSTITUANT ENSEMBLE UNE ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Si au moins 3 entreprises occupant chacune moins de 15 salariés, constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins 15 salariés.

L'Inspection du travail et des mines fixe la date de ces élections qui auront lieu selon le système de la majorité relative. En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L.417-3 du Code du travail peuvent être saisies (voir point 1.9. page 44).

La délégation ainsi élue est soumise aux mêmes dispositions légales que la délégation du personnel classique, à l'exception de celles prévues en matière d'information et consultation dans les entreprises d'au moins 150 salariés, celles relatives au droit de participation dans les entreprises d'au moins 150 salariés, ainsi que celles relatives au délégué à l'égalité et au délégué à la sécurité et la santé.

Les membres de cette délégation bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres de celle-ci, à l'exception du droit à la formation qui correspond, dans tous les cas, au maximum à celui du délégué suppléant.

### 3 REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES

Certaines sociétés anonymes doivent obligatoirement avoir des représentants des salariés dans leur conseil d'administration ou dans leur conseil de surveillance.

**Quelles sont les entreprises dont le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit comprendre des membres représentant le personnel ? <sup>96</sup>**

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'État portant sur leur activité principale. Ces entreprises sont désignées par arrêté 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 surveillance ? <sup>97</sup>**

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 assurée ? <sup>98</sup>**

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 : 3 administrateurs ou 3 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.

<sup>96</sup> Art. L.426-1 et suivants

<sup>97</sup> Art. L.426-2

<sup>98</sup> Art. L.426-3

### Comment les représentants des salariés dans les conseils d'administration ou dans les conseils de surveillance sont-ils désignés ? <sup>99</sup>

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. <sup>100</sup>

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, 3 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 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. Leur répartition entre les organisations syndicales intéressées fait l'objet d'un accord préalable entre ces organisations qui est notifié par écrit au président du conseil d'administration ou conseil de surveillance de la société concernée et au directeur de l'Inspection du travail et des mines. À 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 personnel ? <sup>101</sup>

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.

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

### Quelle est la durée de leur mandat ? <sup>102</sup>

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 6 ans.

<sup>99</sup> Art. L.426-4 et L.426-5

<sup>100</sup> Règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration ou les conseils de surveillance, voir p. 85 et suivantes

<sup>101</sup> Art. L.426-6

<sup>102</sup> Art. L.426-7

**Quels sont les motifs mettant fin à leur 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.

À 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 1<sup>ère</sup> réunion de l'assemblée plénière qui procède à l'élection définitive.

**Quelle est leur responsabilité ? <sup>103</sup>**

Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont solidairement responsables avec les autres membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

**Un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel peut-il être licencié ? <sup>104</sup>**

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 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;

103 Art. L.426-8

104 Art. L.426-9

- les candidats au siège de membre du conseil d'administration ou de surveillance pendant une période de 3 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 ? <sup>105</sup>**

En cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, les règles sont alignées sur celles des délégués du personnel, sauf pour ce qui est du droit rétroactif au chômage dont peut bénéficier le délégué dont le contrat a été résilié par le tribunal et qui est condamné à rembourser l'employeur (voir explications page 42 sous « Mise à pied pour faute grave »).

**Le statut de membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant du personnel est-il assorti d'incompatibilités ? <sup>106</sup>**

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 2 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 membre du conseil d'administration ou membre du conseil de surveillance.

De plus, un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel ne peut pas faire partie de plus de 2 conseils d'administration ou de surveillance.

<sup>105</sup> Art. L.426-9

<sup>106</sup> Art. L.426-10



# LÉGISLATION EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL





# 1 EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

## LIVRE IV.- REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

(Loi du 23 juillet 2015)

### « Titre Premier – Délégations

#### Chapitre Premier. – Mise en place des délégations

##### Section 1. – Délégations du personnel

###### Art. L.411-1.

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

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail qui sont autres que ceux dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

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

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

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

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

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

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

**Art. L.411-2.**

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

(Loi du 23 juillet 2015)

**« Section 2. – Délégations au niveau de l'entité économique et sociale****Art. L.411-3.**

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

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

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, les instances de médiation prévues à l'article L.417-3 peuvent être saisies.

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

Elle n'a d'autre attribution que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

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

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

- pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés : un délégué effectif et un délégué suppléant ;
- pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés : deux délégués effectifs et deux délégués suppléants ;
- pour les entreprises occupant plus de 500 salariés : trois délégués effectifs et trois délégués suppléants.

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

(2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.415-9.

(3) Si au moins trois entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins 15 salariés.

L'Inspection du travail et des mines fixe la date de ces élections qui auront lieu selon le système de la majorité relative.

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L.417-3 peuvent être saisies.

La délégation ainsi élue est soumise aux mêmes dispositions légales que la délégation du personnel visée à l'article L.411-1, à l'exception de celles prévues aux sections 3, 4, 5 et 6 du Chapitre IV et ses membres bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres de celle-ci, à l'exception du droit à la formation qui correspond, dans tous les cas, au maximum à celui du délégué suppléant.»

*(Loi du 23 juillet 2015)*

## « Chapitre II. – Composition de la délégation du personnel

### Art. L.412-1.

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

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

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

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

**Art. L.412-2.**

(1) Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.

(2) Dans les entreprises occupant entre 51 et 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers.

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections et le cas échéant par exception à la limite prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui ont obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections ont le droit de proposer chacun un des conseillers.

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

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver des conseillers supplémentaires dans les limites du paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

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

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

(5) 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. »

*(Loi du 23 juillet 2015)*

## « Chapitre III. – Désignation des délégués du personnel

### *Section 1. – Modalités de la désignation*

**Art. L.413-1.**

(1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats

présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale en vertu des dispositions de l'article L.161-4, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

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

Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle sont autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue en application de l'article L.161-6.

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

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

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

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

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

(6) Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs, ceux-ci seront déclarés élus d'office. »

*(Loi du 10 août 2018)*

« Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines ».

*(Loi du 10 août 2018)*

« (7) À défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise ».

*(Loi du 23 juillet 2015)*

« Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et le cas échéant les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement, endéans les deux mois suivant la date des élections.

#### **Art. L.413-2.**

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

*(Loi du 7 mai 2018)*

« (2) Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. »

*(Loi du 23 juillet 2015)*

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Section 2. – Conditions de l'électorat**

### **Art. L.413-3.**

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

### **Art. L.413-4.**

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

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection ;
2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections ;
3. être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire.

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

**Art. L.413-5.**

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

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

**Art. L.413-6.**

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

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

*(Loi du 23 juillet 2015)*

**« Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel****Art. L.414-1.**

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

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

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

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

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

### Section 1. – Attributions générales

#### Art. L.414-2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

À cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(7) Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe 2 qui précède et à l'article L.414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre.



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

### Art. L.414-3.

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

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

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

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

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

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

À cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion. Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel. »

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-4.**

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés. »

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-5.**

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

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

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

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-6.**

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

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-7. »**

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

À cet effet, il présente à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision. »

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-8. »**

Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L.414-5, L.414-6 et L.414-7, paragraphe 1<sup>er</sup>, le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-9. »**

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur :

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés ;
4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;

6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions. »

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-10.**

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

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

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

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

Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposées par le chef d'entreprise trois jours avant la réunion.

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

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

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

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-11.**

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

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-12.**

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

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

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

**« Art. L.414-13.**

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

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

Ils remettent au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 5 de l'article L.414-9, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L.415-2, paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

*(Loi du 23 juillet 2015)*

**« Section 5. – Délégué à la sécurité et à la santé »**

**Art. L.414-14.**

*(Loi du 10 août 2018)*

« (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé. »

*(Loi du 23 juillet 2015)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L.614-11 ;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes ;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
8. du recours dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

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

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

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

Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le congé annuel de récréation.

La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.

Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail. »

(Loi du 23 juillet 2015)

### « Section 6. – Délégué à l'égalité »

#### Art. L.414-15.

(Loi du 10 août 2018)

« (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité. Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à l'égalité. »

(Loi du 23 juillet 2015)

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

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

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

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

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

- de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés ;

- de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés ;
- de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés ;
- de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés ;
- de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

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

(5) L'employeur doit laisser au délégué le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

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

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

(Loi du 23 juillet 2015)

### « Section 7. – Affichage des communications de la délégation »

(Loi du 23 juillet 2015)

#### « Art. L.414-16.

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

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

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

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

(3) Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. À ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir un contact avec les salariés après en avoir informé l'employeur. Ils ont également le droit de les contacter par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise. »



(Loi du 23 juillet 2015)

**« Art. L.414-17.**

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

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

(Loi du 23 juillet 2015)

## **« Chapitre V.- Statut des délégués du personnel**

### ***Section 1. – Obligations du délégué***

**Art. L.415-1.**

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

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

**Art. L.415-2.**

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

En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise, tant à l'égard des salariés qu'à l'égard de tiers, sauf si les salariés ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

(2) Le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

(3) Les membres de la délégation qui estimerait abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la quinzaine devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

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

## **Section 2. – Durée du mandat**

### **Art. L.415-3.**

Le mandat de délégué prend fin :

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

### **Art. L.415-4.**

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

1. en cas d'empêchement de celui-ci ;
2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article L.415-3 sous les points 2 à 6 ; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

## **Section 3. – Exercice du mandat**

### **Art. L.415-5.**

(1) Dans le cadre de l'article L.415-1, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et rémunérer ce temps comme temps de travail.

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

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

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

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

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

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000 ;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;

- un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

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

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

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

Elle en informe le chef d'entreprise.

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

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Cet accord réglera également la participation de tous les délégués à des formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment des formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat.

#### **Art. L.415-6.**

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

(2) Le temps passé aux réunions visées au paragraphe 1<sup>er</sup> est rémunéré comme temps de travail.

#### **Art. L.415-7.**

Une fois par an, la délégation du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'entreprise.

L'assemblée, qui se tient à huis clos, est convoquée par le président de la délégation.

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

#### **Art. L.415-8.**

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

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

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

**Art. L.415-9.**

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

(2) Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre quinze et quarante-neuf salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État.

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre cinquante et cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'État.

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation « par année de mandat ».

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

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

Lorsque ces membres suppléants deviennent membres effectifs au cours de leur mandat la partie du congé-formation déjà prise en application de l'alinéa qui précède est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs.

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

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

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

**Section 4. – Protection spéciale****Art. L.415-10.**

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

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

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

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

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

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à partir de la date du licenciement.

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

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible.

(3) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

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

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

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

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

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

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

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

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

(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L.521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

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

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

#### **Art. L.415-11.**

Les dispositions de l'article L.415-10 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

#### **Art. L.415-12.**

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

(Loi du 23 juillet 2015)

## « Chapitre VI.- Organisation et fonctionnement »

(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)

### « Art. L.416-1.

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

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

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

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

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

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

(Loi du 10 août 2018)

« (3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise, les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

Dans les cinq jours qui suivent la communication visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le chef d'entreprise est tenu :

1. d'enregistrer sur la plateforme électronique destinée à cet effet en remplissant le formulaire pré-rédigé mis à disposition par l'Inspection du travail et des mines sur ladite plateforme les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux :
  - du président ;
  - du vice-président ;
  - du secrétaire ;
  - des membres du bureau ;
  - du délégué à la sécurité et à la santé visé à l'article L.414-14, paragraphe 1<sup>er</sup> ;
  - du délégué à l'égalité visé à l'article L.414-15, paragraphe 1<sup>er</sup>.
2. de signer le formulaire imprimé et de le faire signer par le président de la délégation ;
3. de communiquer le formulaire dûment rempli et signé à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet ».

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

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

*(Loi du 23 juillet 2015)*

**« Art. L.416-2.**

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

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

**Art. L.416-3.**

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

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

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

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

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

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

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

**Art. L.416-4.**

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

**Art. L.416-5.**

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

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

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

Le bureau de la délégation est responsable de la publication d'un communiqué, affiché sur le panneau visé à l'article L.414-16, paragraphe 1<sup>er</sup>.



**Art. L.416-6.**

Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'entreprise, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article L.415-9.

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

**Art. L.416-7.**

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

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

*(Loi du 23 juillet 2015)*

**« Chapitre VII. – Dispositions finales****Art. L.417-1.**

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

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

**Art. L.417-2.**

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

**Art. L.417-3.**

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

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

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

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

(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 1<sup>er</sup>, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur.

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

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

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

(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

#### **Art. L.417-4.**

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

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

#### **Art. L.417-5.**

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

Est passible des peines prévues à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L.414-17 et L.415-2.

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

## **Chapitre VI. – Représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

### ***Section 1. – Champ d'application***

#### **Art. L.426-1.**

(1) Tombe sous l'application des dispositions du présent chapitre toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et y occupant habituellement mille salariés au moins au cours des trois dernières années.

(2) Il en est de même de toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et bénéficiant d'une participation financière d'au moins vingt-cinq pour cent ou d'une concession de l'État portant sur l'activité principale.

Les entreprises visées à l'alinéa qui précède sont désignées par voie d'arrêté grand-ducal.

## Section 2. – Conseil d'administration des sociétés anonymes

(Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006)

### « Art. L.426-2.

Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1<sup>er</sup> et 60 bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L.426-1 doivent être au nombre de neuf au moins.

### Art. L.426-3.

(1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L.426-1, paragraphe (1) doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article L.426-1, paragraphe 2 doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent salariés occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.»

### Art. L.426-4.

(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)

« (1) Par dérogation aux dispositions de l'article 51, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » sont désignés par la ou les délégations du personnel par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les salariés occupés dans l'entreprise. Leur désignation s'effectue au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.426-7.»

(...)

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

### Art. L.426-5.

Par dérogation aux dispositions de l'article L.426-4, trois des « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » des entreprises relevant du secteur de la sidérurgie sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national après consultation des parties signataires du ou des contrats collectifs applicables à l'entreprise; ils peuvent être désignés en dehors du personnel occupé dans l'entreprise.

Leur répartition entre les organisations syndicales intéressées fait l'objet d'un accord préalable entre ces organisations qui est notifié par écrit au président du « conseil d'administration ou conseil de surveillance » de la société assujettie et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

À défaut de désignation des « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » visés au présent article à l'expiration du délai prévu à l'article L.426-4, paragraphe (1), le directeur de l'Inspection du travail et des mines en informe le ministre ayant le Travail dans ses attributions qui les désigne parmi le personnel de l'entreprise.

### Art. L.426-6.

Un salarié de la société ne peut être désigné « membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » que si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa désignation et correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail.

**Art. L.426-7.**

(1) Les « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » sont désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ». Leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et, le cas échéant, de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre par la révocation issue soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale, soit du ministre ayant le Travail dans ses attributions, dont ils tiennent leur mandat.

(3) Lorsqu'un « membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2), il est remplacé lorsqu'il a été élu conformément à l'article L.426-4, par le candidat venant immédiatement à la suite des élus de sa liste ; lorsqu'il a été désigné conformément à l'article L.426-5, par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et, à défaut de pareille désignation, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le nouveau titulaire achève le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, troisième et quatrième alinéas, et 52 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ne sont pas applicables aux « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » visés par les dispositions du présent article.

**Art. L.426-8.**

(1) Les « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ».

(2) Les « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » sont solidairement responsables avec les autres « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance » conformément aux dispositions de l'article 59, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

**Art. L.426-9.**

*(Loi du 23 juillet 2015 – Depuis les élections sociales de 2019)*

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

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise les dispositions des paragraphes (4) à (6) de l'article L.415-10 s'appliquent. »

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège « de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

**Art. L.426-10.**

(1) Aucun des « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » ne peut faire partie de plus de deux « conseils d'administration ou conseils de surveillance ».

En aucun cas, toutefois, ils ne peuvent être « membres du conseil d'administration ou du conseil de sur-

veillance représentant le personnel» simultanément de sociétés dont l'entreprise poursuit des activités et des objets de même nature.

(2) Ils ne peuvent en outre être occupés par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que l'entreprise assujettie.

#### **Art. L.426-11.**

Dans les sociétés visées à l'article L.426-1, des « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » constituant au moins le tiers des membres du « conseil d'administration ou conseil de surveillance » peuvent, en indiquant l'ordre du jour de la séance, convoquer le conseil, si celui-ci ne s'est pas réuni depuis plus de trois mois.

Le président du « conseil d'administration ou conseil de surveillance » est tenu de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers des membres du conseil au plus tard dans les trois jours après que les convocations leur sont parvenues.

#### **Art. L.426-12.**

(...) *(abrogé par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006)*

### **Section 3. – Surveillance des sociétés anonymes**

#### **Art. L.426-12.**

Les « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance » des sociétés visées à l'article L.426-1, y compris ceux représentant le personnel, désignent, à l'unanimité, un commissaire-réviseur indépendant qui complète le nombre des commissaires prévus à l'article 61 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Il est désigné pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres commissaires ; son mandat est renouvelable.

*(loi du 10 juin 2009)*

### **« Section 4. – Participation des salariés en cas de fusion transfrontalière de sociétés**

#### **Art. L.426-13.**

Les sections 1 et 2 du présent chapitre sont applicables en cas de fusion transfrontalière de sociétés au sens de l'article 257 alinéa 3 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

#### **Art. L.426-14.**

*(Loi du 3 juin 2016)*

« Dans tous les cas les principes et modalités prévus à l'article 12, paragraphes 2, 3 et 4 du règlement (CE) n° 2157/2001 et les dispositions pour la participation des salariés prévues au Titre IV du Livre IV s'appliquent.

Il en est de même si les salariés bénéficiaient dans l'État membre d'origine d'une des sociétés fusionnées d'un régime de participation plus favorable que les dispositions nationales en la matière. »

#### **Art. L.426-15.**

(1) Les organes compétents des sociétés participant à la fusion transfrontalière peuvent choisir d'être soumis à l'article L.426-14 sans négociation préalable et à compter de la date d'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

(2) L'organe spécial de négociation a le droit de décider à la majorité des deux tiers de ses membres représentant au moins deux tiers des salariés y compris les voix des membres représentant les salariés

dans au moins deux États membres différents, de ne pas ouvrir de négociations, ou de mettre fin aux négociations déjà engagées, et de se fonder sur les règles de participation prévues aux sections 1 et 2 du présent chapitre.

**Art. L.426-16.**

Toute société issue d'une fusion transfrontalière qui est régie selon un régime de participation des salariés est tenue de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les droits en matière de participation des salariés soient protégés en cas de fusion nationale ultérieure pendant un délai de trois ans après la fusion transfrontalière. »

## **Chapitre VII. – Dispositions diverses**

**Art. L.427-1.**

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux entreprises et sociétés créées et fonctionnant sur la base d'un traité international ratifié par la loi.

**Art. L.427-2.**

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application des dispositions du présent titre et de ses règlements d'exécution.

(2) Les contestations résultant de l'application des dispositions du présent titre sont soumises à la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative, statuant comme juge d'appel et au fond.

**Art. L.427-3.**

(1) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros : celui qui entrave intentionnellement, soit la constitution d'un comité mixte, soit la libre désignation de ses membres, soit son fonctionnement régulier ; celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel » .

(2) Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas à l'obligation de confidentialité prévue à l'article L.425-2, paragraphe (1).

(3) En cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues aux paragraphes qui précèdent peuvent être portées au double du maximum.

## 2 RÈGLEMENTS GRAND-DUCAUX

### **RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 24 SEPTEMBRE 1974 CONCERNANT LES OPÉRATIONS ÉLECTORALES POUR LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSON- NEL DANS LES COMITÉS MIXTES D'ENTREPRISE <sup>107</sup> ET LES CONSEILS D'ADMINISTRATION OU LES CONSEILS DE SURVEILLANCE <sup>108</sup>**

#### **Chapitre 1<sup>er</sup> – Les opérations électorales**

##### **Section 1. – Organisation du scrutin**

*(supprimé par rgd. du 11 septembre 2018)*

##### **« Art. 1<sup>er</sup>... »**

*(modifié par rgd. du 17 juillet 2008)*

##### **« Art. 2.**

(1) Les élections pour la désignation des représentants du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance auront lieu au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de leur mandat, conformément aux statuts de la société.

(2) Les représentants du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance sont élus simultanément sans préjudice de leur entrée en fonction.

(3) Les représentants du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance sont élus par voie de scrutin par la délégation du personnel. »

##### **Section 2. – Établissement des listes électorales**

*(modifié par rgd. du 17 juillet 2008)*

##### **« Art. 3.**

Le chef de l'entreprise ou son délégué établit pour chaque scrutin et séparément pour les ouvriers et les employés la liste alphabétique des travailleurs qui remplissent les conditions pour exercer l'électorat passif. »

##### **Art. 4.**

(1) Un mois au moins avant les élections le chef de l'entreprise ou son délégué doit faire connaître par voie d'affichage aux salariés de l'entreprise la date et le lieu des élections ainsi que l'heure à laquelle ces opérations commenceront et se termineront. Entre le commencement et la fin des opérations il doit y avoir

<sup>107</sup> Les comités mixte d'entreprise n'existent plus depuis les élections sociales de mars 2019.

<sup>108</sup> Mémorial A69, Mémorial A107, Mémorial A838

un espace de temps suffisant – mais au moins une heure – pour que chaque électeur puisse émettre son vote. L'affiche indiquera encore le nombre des représentants du personnel à élire, le lieu où les intéressés pourront prendre connaissance des noms des candidats ainsi que les conditions de l'électorat passif.

(2) Quinze jours francs avant le jour des élections, les listes alphabétiques visées à l'article 3 sont déposées par le chef de l'entreprise ou son délégué à l'inspection des intéressés.

Au plus tard le même jour, il est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage que toute réclamation contre les listes déposées doit être présentée dans les 3 jours ouvrables du dépôt.

(3) Une copie de l'affiche est transmise le jour même du dépôt à l'Inspection du travail et des mines.

### ***Section 3. – Présentation des candidatures***

#### **Art. 5.**

(1) La présentation des candidats se fait sous forme de listes proposées par les électeurs ; toute candidature isolée est considérée comme formant une liste à elle seule.

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

(2) Les listes doivent être remises au chef de l'entreprise ou à son délégué au plus tard le quatrième jour ouvré dans l'entreprise précédant les élections à six heures du soir. Passé ce délai, les candidatures ne sont plus recevables.

#### **Art. 6.**

(1) Chaque liste de candidats porte comme désignation le nom du mandataire que les présentateurs de la liste ont choisi pour faire la remise de la liste entre les mains du chef de l'entreprise ou de son délégué.

(2) Chaque liste doit porter une dénomination ; dans le cas où les listes différentes portent des dénominations identiques les mandataires sont invités à établir les distinctions nécessaires, à défaut de quoi ces listes sont désignées par une lettre d'ordre par le chef de l'entreprise ou son délégué ; cette désignation doit se faire avant l'expiration du délai imparti pour les déclarations de candidatures.

(3) La liste indique en ordre alphabétique les noms et prénoms des candidats ainsi que ceux des électeurs qui la présentent.

(4) Nul ne peut figurer sur plus d'une liste, ni comme candidat, ni comme présentateur, ni comme mandataire. Si des déclarations identiques quant aux candidats portés sur les listes sont déposées, la première en date est seule valable ; si elles portent la même date, toutes sont nulles.

(5) Une liste ne peut comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des mandats effectifs et suppléants à conférer.

#### **Art. 7.**

Le chef de l'entreprise ou son délégué enregistre les listes dans l'ordre de leur présentation.

Il refuse l'enregistrement de toute liste qui ne répond pas aux prescriptions du présent règlement.

### ***Section 4. – Composition et publication des listes de candidats***

#### **Art. 8.**

(1) À l'expiration du délai visé à l'article 5 paragraphe (2) du présent règlement, le chef de l'entreprise ou son délégué arrête la liste des candidats.

(2) Lorsque le nombre des candidats ne dépasse pas celui des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire, ou lorsque le nombre des candidats proposés est inférieur à celui des représentants



effectifs et des représentants suppléants à élire, ces candidats sont proclamés élus sans autre formalité, sous condition toutefois qu'il n'ait été présenté qu'une liste de candidats et que le mandataire de cette liste ait expressément désigné, d'une part, les représentants effectifs, et d'autre part, les représentants suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les représentants effectifs.

Le chef de l'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal.

#### **Art. 9.**

(1) Si aucune candidature valable n'a été présentée dans le délai prévu à l'article 5 paragraphe (2) du présent règlement, ou si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de postes à pourvoir, le chef de l'entreprise ou son délégué en informe les électeurs et leur accorde un délai complémentaire de trois jours.

(2) Si, à l'expiration du délai prévu au paragraphe qui précède, aucune candidature valable n'a été présentée, le chef de l'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet avec les documents y relatifs au directeur de l'Inspection du travail et des mines ; les représentants effectifs et les représentants suppléants sont alors désignés d'office par le Ministre du Travail parmi les salariés éligibles, sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

#### **Art. 10.**

Les candidatures valables sont communiquées aux électeurs.

La communication reproduit sur une même feuille les noms, prénoms et affectations au travail des candidats de toutes les listes valables qui ont été enregistrées. Pour chaque liste, l'ordre de présentation des candidats y est maintenu, et les listes sont classées suivant l'ordre déterminé par le tirage au sort opéré par le chef d'entreprise ou son délégué, assisté de deux délégués du personnel comme témoins.

Un chiffre arabe correspondant au numéro d'ordre est inscrit en gros caractères en tête de chaque liste.

La communication reproduit en outre les instructions pour les électeurs.

### ***Section 5. – Confection des bulletins de vote***

#### **Art. 11.**

Après avoir arrêté la liste des candidats et après avoir procédé à la communication des candidatures, le chef de l'entreprise ou son délégué établit immédiatement les bulletins de vote.

Les bulletins de vote sont identiques à la communication, sauf qu'ils peuvent être de moindre dimension et qu'ils ne reproduisent pas les instructions pour les électeurs. Ils indiquent le nombre des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire.

#### **Art. 12.**

Une case réservée au vote est placée au-dessus de chaque liste ; elle est noire et présente au milieu un petit cercle de la couleur du papier. Deux autres cases sont aménagées à la suite des nom et prénoms de chaque candidat.

#### **Art. 13.**

Les bulletins employés pour un même scrutin doivent être identiques sous le rapport du papier, du format et de l'impression.

L'emploi de tous autres bulletins est interdit.

Les bulletins de vote doivent être estampillés au verso avant le scrutin à l'aide d'un cachet mis à la disposition par le chef de l'entreprise.

**Section 6. – Constitution du bureau de vote****Art. 14.**

(modifié par rgd. du 17 juillet 2008)

« (1) Le jour du scrutin, il est constitué un bureau électoral, comprenant un président et deux assesseurs. »

Le chef de l'entreprise ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral.

Deux salariés, à désigner par la ou les délégations d'entreprise, remplissent les fonctions d'assesseur.

(2) Ne peuvent cependant siéger comme assesseurs ni les représentants du personnel sortant, ni les nouveaux candidats au poste de représentant du personnel, ni les membres des délégations du personnel.

**Art. 15.**

Les membres du bureau électoral sont tenus de recenser fidèlement les suffrages.

**Section 7. – Procédure du scrutin****Art. 16.**

(1) Les représentants du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les délégués titulaires du personnel ou, le cas échéant, par les délégués suppléants du personnel.

À l'ouverture du scrutin, l'un des assesseurs fait l'appel nominal des électeurs sur les listes qui ont été établies par le chef de l'entreprise ou son délégué ; il pointe les noms des électeurs qui répondent à l'appel.

Chaque électeur qui répond à l'appel, reçoit des mains du président un bulletin de vote, plié en quatre à angles droits et estampillé au verso.

(2) L'électeur qui, par inadvertance, détériore le bulletin qui lui a été remis, peut en demander un autre au président, en lui rendant le premier qui est immédiatement détruit.

**Art. 17.**

Après avoir voté, l'électeur montre au président du bureau électoral son bulletin replié régulièrement en quatre, le timbre à l'extérieur, et le dépose dans l'urne.

Aucun vote par procuration n'est admis. Le bulletin de vote est à remettre par l'électeur en personne ; il ne peut être remis ni par des tiers, ni sous pli postal.

**Section 8. – Règles du scrutin****Art. 18.**

Les élections se font au scrutin de liste suivant le système de la représentation proportionnelle.

**Art. 19.**

Chaque électeur dispose d'autant de suffrages qu'il y a de représentants effectifs et de représentants suppléants à élire.

L'électeur peut attribuer deux suffrages à chacun des candidats jusqu'à concurrence du total des suffrages dont il dispose.

L'électeur qui noircit le cercle de la case placée en tête d'une liste, adhère à cette liste en totalité et attribue ainsi un suffrage à chacun des candidats de cette liste.

Chaque croix (+ ou x) inscrite dans l'une des cases réservées derrière le nom d'un candidat vaut un suffrage à ce candidat.

Tout cercle noirci même incomplètement, et toute croix, même imparfaite, exprime valablement le vote, à moins que l'intention de rendre le bulletin 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.

L'électeur doit s'abstenir de faire sur le bulletin toute autre inscription, signature, rature ou un signe quelconque.

**Art. 20.**

L'électeur peut attribuer tous les suffrages dont il dispose à une des listes ou répartir les suffrages sur différentes listes.

**Section 9. – Dépouillement du scrutin**

**Art. 21.**

À l'heure fixée pour la clôture du scrutin, l'urne électorale est ouverte par le président en présence des deux assesseurs.

**Art. 22.**

Le bureau compte, sans les déplier, les bulletins contenus dans l'urne.

Le nombre des votants et celui des bulletins sont inscrits au procès-verbal.

Avant d'ouvrir les bulletins, le président les entremêle.

**Art. 23.**

Les suffrages donnés globalement à une liste en totalité (suffrages de liste) ou aux candidats individuellement (suffrages nominatifs) sont pris en compte dans la première hypothèse pour le calcul de la répartition proportionnelle des sièges entre les listes et dans la seconde hypothèse pour l'attribution des sièges dans les listes.

Le suffrage exprimé dans la case figurant en tête d'une liste compte pour autant de suffrages de liste qu'il y figure de candidats.

**Art. 24.**

Le président du bureau électoral énonce les suffrages de liste et les suffrages nominatifs.

Les deux assesseurs font le recensement des suffrages et en tiennent note chacun séparément.

**Art. 25.**

Les bulletins nuls n'entrent point en compte pour fixer le nombre des voix.

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 représentants 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.

**Art. 26.**

Le bureau arrête le nombre des votants, celui des bulletins nuls y compris les bulletins blancs et des bulletins valables, le nombre des suffrages de liste obtenu par chaque liste de candidats et celui des suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat. Il les inscrit au procès-verbal.

**Art. 27.**

Lorsque tous les bulletins ont été dépouillés, les assesseurs les examinent et présentent leurs observations ou réclamations éventuelles.

Les bulletins qui ont fait l'objet de réclamations sont ajoutés aux bulletins valables au cas où ils ont été admis comme tels par décision du bureau.

Les bulletins annulés ou contestés autres que les bulletins blancs sont paraphés par les membres du bureau.

Les réclamations et les décisions du bureau sont actées au procès-verbal.

**Section 10. – Attribution des sièges****Art. 28.**

Pour déterminer la répartition des sièges, le nombre total des suffrages valables recueillis par les différentes listes est divisé par le nombre des représentants effectifs à élire, augmenté de 1.

On appelle « nombre électoral » le nombre entier qui est immédiatement supérieur au quotient ainsi obtenu.

À chaque liste il est attribué autant de sièges de représentants effectifs et autant de sièges de représentants suppléants que le nombre électoral est contenu de fois dans le nombre des suffrages recueillis par cette liste.

**Art. 29.**

Lorsque le nombre des représentants effectifs et des représentants suppléants ainsi élus reste inférieur à celui des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire on divise le nombre des suffrages de chaque liste par le nombre des sièges de représentants effectifs qu'elle a déjà obtenus, augmenté de 1. Le siège de représentant effectif et le siège correspondant de représentant suppléant sont attribués à la liste qui obtient le quotient le plus élevé. On répète le même procédé, s'il reste encore des sièges disponibles.

En cas d'égalité de quotient, le siège disponible de représentant effectif et celui de représentant suppléant sont attribués à la liste qui a recueilli le plus de suffrages.

**Art. 30.**

Les sièges respectifs de représentant effectif et de représentant suppléant sont attribués, dans chaque liste, aux candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Les sièges de représentant suppléant sont attribués aux candidats qui rangent, par le nombre des voix obtenues, après les représentants effectifs.

En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé.

**Art. 31.**

Lorsque le nombre de candidats dépasse celui des membres à élire, ceux qui ont obtenu le plus de voix sont élus.

**Art. 32.**

En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé.

**Art. 33.**

Un procès-verbal, signé séance tenante par le président et les assesseurs est dressé sur les opérations électorales et les résultats du scrutin.

**Art. 34.**

Les noms des représentants effectifs et suppléants élus sont affichés durant trois jours dans l'établissement.

Il en est de même des noms des représentants proclamés élus en vertu de l'article 8 paragraphe (2) du présent règlement, ou désignés d'office par l'application de l'article 9 paragraphe (2) du même règlement.

**Art. 35.**

Si un candidat élu refuse son mandat, il est remplacé par celui qui sur la liste, après lui, a obtenu le plus grand nombre de suffrages. Le refus doit intervenir dans les six jours de la publication du résultat des élections.

**Section 11. – Contentieux électoral****Art. 36.**

Les réclamations présentées contre les listes électorales sont soumises dans un délai de 3 jours francs à la décision du chef de l'entreprise ou de son délégué qui entendra les parties intéressées en leurs observations.

Les décisions sont notifiées aux intéressés dans la huitaine du dépôt des listes.

**Art. 37.**

Les réclamations contre les élections seront soumises dans les huit jours qui suivent le scrutin à la décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Si l'élection est déclarée nulle par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, de nouvelles élections doivent avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la date de l'annulation.

**Section 12. – Dispositions diverses****Art. 38.**

Les pièces relatives aux élections sont conservées par le comité mixte d'entreprise ou par le conseil d'administration jusqu'à l'expiration de son mandat.

Tous les frais occasionnés par les élections sont à charge du chef de l'entreprise.

**Section 13. – Dispositions transitoires****Art. 39.**

Par dérogation aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent règlement, la désignation des représentants de l'employeur et des représentants du personnel dans les comités mixtes des entreprises assujetties s'effectuera pour la première fois dans le mois qui suit le renouvellement des délégués ouvriers au cours de l'année 1975.

**Art. 40.**

(1) Par dérogation aux dispositions de l'article 2 du présent règlement, la désignation des représentants du personnel dans les conseils d'administration des sociétés assujetties s'effectuera pour la première fois dans le mois qui suit le renouvellement des délégués ouvriers au cours de l'année 1975, sans préjudice de la date à laquelle leur mandat commencera effectivement à courir.

(2) Les administrateurs visés à l'article 26 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes seront désignés avant l'échéance prévue au paragraphe (1) qui précède par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ; leur mandat commencera à courir le jour même de leur désignation.

## **Chapitre 2. – Computation des effectifs**

### **Art. 41.**

Les salariés travaillant à mi-temps ou par intermittence doivent être computés pour le calcul des effectifs dans la mesure où ils sont occupés normalement vingt-quatre heures au moins par semaine dans l'entreprise.

### **Art. 42.**

Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Notre Ministre de l'Économie Nationale et des Classes moyennes et Notre Ministre de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

## RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 15 DÉCEMBRE 2017 PORTANT EXÉCUTION DE L'ARTICLE L.412-2 DU CODE DU TRAVAIL <sup>109</sup>

### Art. 1<sup>er</sup>.

Le pourcentage de la masse salariale totale annuelle pour la prise en charge financière d'un expert est limité à 0,10%.

### Art. 2.

Notre Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Notre Ministre de l'Économie et Notre Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 15 DÉCEMBRE 2017 PORTANT EXÉCUTION DE L'ARTICLE L.416-1 DU CODE DU TRAVAIL <sup>110</sup>

### Art. 1<sup>er</sup>.

L'ordre du jour de la réunion constitutive de la délégation du personnel doit comprendre dans l'ordre les points suivants :

1. désignation d'un bureau de vote comprenant au moins deux membres et au moins un membre de chaque syndicat représenté au sein de la délégation du personnel ;
2. élection du président ;
3. élection du vice-président ;
4. élection du secrétaire ;
5. élection du bureau ;
6. élection du délégué à l'égalité ;
7. élection du délégué à la sécurité et à la santé ;
8. mise en œuvre de l'article L.415-5 du Code du travail.

### Art. 2.

Un procès-verbal de la réunion constitutive consignant les points 1 à 8 de l'article 1<sup>er</sup> signé par les membres du bureau de vote sera transmis au chef d'entreprise ainsi qu'à l'Inspection du Travail et des Mines au plus tard cinq jours après la date de la réunion.

### Art. 3.

Notre Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

109 Mémorial A1084

110 Mémorial A1085

# RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 11 SEPTEMBRE 2018 CONCERNANT LES OPÉRATIONS ÉLECTORALES POUR LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL <sup>111</sup>

## Chapitre 1<sup>er</sup>. Organisation du scrutin

### Art. 1<sup>er</sup>.

(1) Les élections pour la désignation des délégués du personnel sont organisées et dirigées par le chef d'entreprise ou par un délégué qu'il désignera à ces fins.

(2) Lorsque les délégations du personnel sont renouvelées intégralement entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars de chaque cinquième année civile conformément à l'article L.413-2, paragraphe 2, du Code du travail, l'Inspection du travail et des mines envoie par lettre recommandée aux entreprises visées à l'article L.411-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même code, au plus tard deux mois avant la date des élections, un code d'identification leur permettant d'utiliser la plateforme interactive sécurisée de l'État concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

(3) Lorsque les délégations du personnel sont organisées en dehors de la période visée au paragraphe 2, l'Inspection du travail et des mines envoie par lettre recommandée aux entreprises visées à l'article L.411-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même code, dans les quinze jours de leur demande, un code d'identification leur permettant d'utiliser la plateforme interactive sécurisée de l'État concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

## Chapitre 2. Établissement des listes électorales

### Art. 2.

Le chef d'entreprise ou son délégué établit pour chaque scrutin la liste alphabétique des salariés qui remplissent les conditions pour exercer l'électorat actif et passif.

### Art. 3.

(1) Un mois au moins avant les élections le chef d'entreprise ou son délégué doit faire connaître par voie d'affichage aux salariés de l'entreprise la date et le lieu des élections ainsi que l'heure à laquelle les opérations commenceront et se termineront. Entre le commencement et la fin des opérations il doit y avoir un espace de temps suffisant - mais au moins une heure - pour que chaque électeur puisse émettre son vote. L'affiche indiquera encore le nombre des délégués du personnel à élire, le lieu où les intéressés pourront prendre connaissance des noms des candidats ainsi que les conditions de l'électorat passif. L'affiche indiquera enfin le nombre de salariés qui, en application de l'article L.411-1 du Code du travail, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise et précisera à cet effet :

9. le nombre de salariés travaillant seize heures au moins par semaine ;
10. le nombre de salariés sous contrat de moins de seize heures par semaine et la masse totale de la durée hebdomadaire de travail inscrite dans leurs contrats ;
11. le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés mis à disposition de l'entreprise et les heures de leur temps de présence dans l'entreprise pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.

Le chef d'entreprise doit organiser les élections de façon à ce que chaque salarié ait matériellement la possibilité de se rendre aux urnes pendant son horaire de travail sans perte de rémunération.

L'affichage prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> marque le commencement des opérations électorales.

111 Mémorial A838



(2) Trois semaines avant le jour des élections, les listes alphabétiques visées à l'article 2 sont déposées par le chef d'entreprise ou son délégué à l'inspection des intéressés.

Au plus tard le même jour, il est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage que toute réclamation contre les listes déposées doit être présentée au chef d'entreprise et, pour information, à l'Inspection du travail et des mines dans les trois jours ouvrables du dépôt.

(3) Le jour même du dépôt, le chef d'entreprise ou son délégué communique l'affichage visé au paragraphe 1<sup>er</sup> et l'avis de réclamation visé au paragraphe 2 à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

### Chapitre 3. Présentation des candidatures

#### Art. 4.

(1) Lorsque les élections se font au scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, sont recevables les listes de candidats présentées par :

1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L.161-5 du Code du travail ;
2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L.161-6 du Code du travail ;
3. les organisations syndicales répondant à la définition de l'article L.161-3 du Code du travail, dans la mesure où ces organisations représentent la majorité absolue des membres composant la délégation sortante, au moment du dépôt des candidatures ;
4. le ou les groupes de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif à représenter, sans toutefois devoir excéder 100 travailleurs.

Lorsqu'une liste est présentée sous une dénomination mixte par une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conjointement avec une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L.161-3 du Code du travail, cette dernière est dispensée de l'observation des conditions inscrites au point 3 de l'alinéa qui précède.

(2) Lorsque les élections se font d'après le système de la majorité relative, sont recevables les candidatures présentées par :

1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L.161-5 du Code du travail ;
2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L.161-6 du Code du travail ;
3. les organisations syndicales répondant à la définition de l'article L.161-3 du Code du travail, dans la mesure où ces organisations représentent la majorité absolue des membres composant la délégation sortante, au moment du dépôt des candidatures ;
4. cinq électeurs.

(3) Chaque liste et chaque candidature isolée doit être accompagnée d'une déclaration signée par le ou les candidats attestant qu'ils acceptent la candidature.

(4) Les listes ou les candidatures isolées doivent être remises au chef d'entreprise ou à son délégué au plus tard le quinzième jour de calendrier précédant celui de l'ouverture du scrutin, à six heures du soir.

Passé ce délai, les candidatures ne sont plus recevables.

#### Art. 5.

(1) Chaque liste de candidats porte la désignation d'un mandataire que les présentateurs de la liste ont choisi pour faire la remise de la liste entre les mains du chef d'entreprise ou de son délégué ; la remise

peut se faire par lettre recommandée au plus tard deux jours avant celui visé à l'article 4, paragraphe (4), la date du cachet postal faisant foi.

Le mandataire qui remet la liste entre les mains du chef d'entreprise ou de son délégué ou le candidat isolé qui dépose sa candidature en application de l'article 4, paragraphe 4, doit recevoir un accusé de réception mentionnant la date et l'heure de dépôt, le cas échéant le numéro d'ordre de la liste et l'information qui indique que le dépôt est valable.

(2) Chaque liste doit porter une dénomination ; dans le cas où les listes différentes portent des dénominations identiques, les mandataires sont invités à établir les distinctions nécessaires, à défaut de quoi ces listes sont désignées par une lettre d'ordre par le chef d'entreprise ou son délégué ; cette désignation doit se faire avant l'expiration du délai imparti pour les déclarations de candidatures.

(3) La liste indique en ordre alphabétique les nom, prénoms et profession des candidats ainsi que la dénomination de l'organisation syndicale ou du groupement d'électeurs qui la présentent.

(4) Nul ne peut figurer sur plus d'une liste, ni comme candidat, ni comme présentateur, ni comme mandataire.

Si des déclarations identiques quant aux candidats portés sur des listes sont déposées, la première déclaration en date est seule valable ; si elles portent la même date, toutes sont nulles.

(5) Une liste ne peut comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des mandats effectifs et suppléants à conférer.

(6) Chaque liste présentée par une organisation syndicale justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L.161-5 du Code du travail ou une organisation syndicale justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L.161-6 du Code du travail, peut au moment de son dépôt désigner un observateur par bureau de vote qui pourra assister aux opérations électorales et dont le rôle consistera à veiller sur la régularité des opérations électorales.

Cet observateur peut être un membre du personnel de l'entreprise concernée ne figurant pas comme candidat sur une des listes électorales déposées mais répondant aux critères de l'article L.413-4 du Code du travail ou un autre représentant dûment mandaté par un des syndicats prévus à l'alinéa qui précède.

#### **Art. 6.**

Le chef d'entreprise ou son délégué enregistre les listes ou les candidatures isolées dans l'ordre de leur présentation. Il refuse l'enregistrement des candidats figurant sur une liste et des candidats isolés qui ne répondent pas aux prescriptions du règlement. Si la totalité des candidats ne répond pas aux prescriptions, il refuse d'enregistrer la liste.

### **Chapitre 4. Composition et publication des listes de candidats**

#### **Art. 7.**

À l'expiration du délai visé à l'article 4, paragraphe (4) du présent règlement, le chef d'entreprise ou son délégué arrête la liste des candidats qui est affichée librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques.

#### **Art. 8.**

(1) Si aucune candidature valable n'a été présentée dans le délai prévu à l'article 4, paragraphe (4) du présent règlement, ou si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de sièges à pourvoir, le chef d'entreprise ou son délégué en informe les électeurs et, le cas échéant, les présentateurs de listes et leur accorde un délai complémentaire de trois jours.

**Art. 9.**

(1) Les candidatures valables doivent être affichées durant les trois derniers jours ouvrés précédant le scrutin, sauf en cas de vote par correspondance où le délai est porté à dix jours de calendrier.

Au plus tard quatre jours ouvrés avant les élections, le chef d'entreprise ou son délégué enregistre les candidatures valables et renseigne le nom, le prénom, la profession, le matricule national, la nationalité et le sexe des candidats sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

Le jour même de l'enregistrement des candidatures, l'Inspection du travail et des mines retourne l'affiche visée aux paragraphes 2 à 4 via la plateforme électronique destinée à cet effet au chef d'entreprise lui permettant de procéder à l'affichage des candidatures conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

(2) Si l'élection se fait suivant le système de la représentation proportionnelle, l'affiche reproduit, sur une même feuille et en gros caractères, les noms, prénoms et professions des candidats de toutes les listes valables qui ont été enregistrées.

Pour chaque liste l'ordre de présentation des candidats y est maintenu.

La liste porte le numéro d'ordre attribué à l'organisation professionnelle qui la présente, conformément aux dispositions du règlement grand-ducal du 13 juillet 1993 concernant l'attribution d'un numéro d'ordre unique pour les listes de candidats présentées par la même organisation professionnelle, le même syndicat ou groupe de salariés pour les élections des chambres professionnelles, des caisses de maladie et des délégations du personnel.

Les organisations syndicales et les groupes de salariés visés à l'article L.413-1 du Code du travail qui n'ont pas demandé ou obtenu l'attribution d'un numéro d'ordre conformément aux dispositions du règlement grand-ducal précité doivent utiliser le numéro d'ordre leur attribué sur demande par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(3) Si l'élection se fait suivant le système majoritaire, l'affiche reproduit, sur une même feuille et en gros caractères, le nom, prénoms et profession de tous les candidats qui se sont ou qui ont été valablement déclarés. Les candidats sont classés par ordre alphabétique.

(4) L'affiche reproduit en outre les instructions pour les électeurs.

**Chapitre 5. Confection des bulletins de vote****Art. 10.**

Après avoir arrêté la liste des candidats et après avoir procédé à l'affichage des candidatures, le chef d'entreprise ou son délégué établit immédiatement les bulletins de vote.

Les bulletins de vote sont identiques à l'affiche sauf qu'ils peuvent être de moindres dimensions et qu'ils ne reproduisent pas les instructions pour les électeurs. Ils indiquent le nombre des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire.

**Art. 11.**

(1) Lorsque l'élection doit se faire selon le système de la représentation proportionnelle, chaque liste est surmontée d'une case réservée au vote. Deux autres cases sont aménagées à la suite des nom et prénoms de chaque candidat. La case de tête est noire et présente au milieu un petit cercle de la couleur du papier.

(2) Lorsque l'élection se fait selon le système majoritaire, une seule case est aménagée à la suite des nom et prénoms de chaque candidat. Il n'y aura pas de case de tête.

**Art. 12.**

Les bulletins employés pour un même scrutin doivent être identiques sous le rapport du papier, du format et de l'impression.

L'emploi de tous autres bulletins est interdit.

Les bulletins de vote doivent être estampillés au verso avant le scrutin à l'aide d'un cachet mis à la disposition par le chef d'entreprise.

## Chapitre 6. Constitution du bureau de vote

### Art. 13.

(1) Le jour du scrutin, il est constitué un bureau électoral principal et, le cas échéant, des bureaux électoraux supplémentaires, comprenant chacun un président et deux assesseurs.

Le bureau électoral principal et les bureaux électoraux supplémentaires doivent être constitués au Grand-Duché de Luxembourg.

Le chef d'entreprise ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral principal. Un représentant de l'employeur présidera chaque bureau supplémentaire.

À chaque fois deux salariés, à désigner par la délégation sortante remplissent les fonctions d'assesseurs.

À défaut de désignation par la délégation sortante et en cas d'installation d'une nouvelle délégation, les assesseurs sont désignés parmi les électeurs par le chef d'entreprise ou, en cas de contestation, par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(2) Ne peuvent cependant siéger comme assesseurs ni les délégués titulaires et suppléants du personnel sortant ni les nouveaux candidats au poste de délégué du personnel.

### Art. 14.

(1) Les membres du bureau électoral sont tenus de recenser fidèlement les suffrages et de garder le secret des votes.

(2) Le ou les bureaux électoraux doivent être occupés au complet pendant toute la durée des opérations électorales.

## Chapitre 7. Procédure du scrutin

### Art. 15.

(1) Les délégués du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les salariés de l'entreprise.

À mesure que les électeurs se présentent, l'un des assesseurs pointe leur nom sur les listes alphabétiques qui ont été établies par le chef d'entreprise ou son délégué.

Chaque électeur qui se présente reçoit des mains du président un bulletin de vote, plié en quatre à angles droits et estampillé au verso.

(2) L'électeur qui, par inadvertance, détériore le bulletin qui lui a été remis, peut en demander un autre au président, en lui rendant le premier qui est immédiatement détruit.

(3) Les urnes prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> doivent être conformes à un modèle approuvé par l'Inspection du Travail et des Mines.

### Art. 16.

(1) Après avoir voté, l'électeur montre au président du bureau électoral son bulletin replié régulièrement en quatre, le timbre à l'extérieur, et le dépose dans l'urne.

Aucun vote par procuration n'est admis. Le bulletin de vote est à remettre par l'électeur en personne ; il ne peut être remis ni par des tiers, ni sous pli postal hormis les cas où le vote par correspondance a été autorisé par décision du ministre ayant le travail dans ses attributions à la demande introduite par le chef d'entreprise ou la délégation au plus tard un mois avant la date des élections.

(2) En application des dispositions de l'article L.413-1, paragraphe 5, du Code du travail, le vote par correspondance est autorisé sous les conditions et modalités définies aux alinéas 2 à 9 pour ceux des salariés

dont il est établi qu'ils seront absents de l'entreprise le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident de travail, de maternité ou de congé.

Le dixième jour au plus tard avant l'élection, le chef d'entreprise ou son délégué transmettra aux électeurs remplissant à cette date les conditions visées à l'article L.413-1, paragraphe 5, du Code du travail, par lettre recommandée à la poste, les bulletins de vote avec une notice contenant les instructions pour les élections.

Les électeurs de l'entreprise prévus à l'alinéa 2 pourront recevoir leur bulletin contre récépissé par l'intermédiaire du chef d'entreprise ou de son délégué.

Les bulletins de vote sont pliés en quatre, à angle droit ; ils seront placés dans une première enveloppe, dite enveloppe neutre, laissée ouverte et portant l'indication « élections pour la délégation du personnel ».

Une deuxième enveloppe, également ouverte, est jointe à l'envoi et porte l'adresse du président du bureau électoral et, sous cette mention, un espace réservé pour l'apposition de la signature de l'électeur. Les enveloppes porteront le numéro d'inscription de l'électeur sur la liste électorale.

Le port est à la charge de l'entreprise. L'enveloppe portera la mention « Port payé par l'entreprise ».

Sont à joindre à l'envoi l'affiche des candidatures prévue à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup> et l'affiche visée à l'article 9, paragraphe 4 ainsi qu'une copie de l'arrêté ministériel autorisant le vote par correspondance à compléter par la date de l'ouverture et de la fermeture du bureau électoral.

Après avoir exprimé son vote, l'électeur repliera le bulletin en quatre, à angle droit, l'estampille de l'établissement à l'extérieur, le placera dans l'enveloppe neutre qui est fermée. L'électeur place celle-ci dans l'enveloppe portant l'adresse du président du bureau électoral, signera lisiblement dans l'espace réservé à cet effet, fermera l'enveloppe et la remettra à la poste, sous pli recommandé, dans un délai suffisant pour qu'elle puisse parvenir au bureau électoral avant la clôture du scrutin. Aucune enveloppe ne sera admise après ces limites, quelle que soit la date de la remise à la poste.

Les électeurs de l'entreprise visés à l'alinéa 2 peuvent remettre personnellement, contre récépissé, l'enveloppe contenant leur bulletin de vote, avant la clôture du scrutin, au président du bureau électoral.

Les noms des votants par correspondance seront pointés par les assesseurs sur la liste électorale. Le nombre des votants par correspondance sera inscrit au procès-verbal.

Les jours du scrutin, il sera procédé à l'ouverture des enveloppes. Les bulletins en seront retirés et introduits dans les urnes, sans avoir été dépliés. Lorsqu'une enveloppe contient plus d'un bulletin, le vote sera considéré comme nul et les bulletins afférents détruits avec les enveloppes sans avoir été dépliés.

## Chapitre 8. Règles du scrutin

### Art. 17.

(1) Chaque électeur dispose d'autant de suffrages qu'il y a en tout de délégués titulaires et de délégués suppléants à élire.

(2) Lorsque l'élection se fait selon le système de la représentation proportionnelle, l'électeur peut attribuer deux suffrages à chacun des candidats jusqu'à concurrence du total des suffrages dont il dispose.

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 chacun des candidats de cette liste.

Chaque croix (+ ou x) inscrite dans une des cases réservées derrière le nom d'un candidat vaut un suffrage à ce candidat.

(3) Lorsque l'élection se fait suivant le système majoritaire, l'électeur peut attribuer un seul suffrage à chacun des candidats jusqu'à concurrence du total des suffrages dont il dispose ; il le fait en traçant une croix (+ ou x) dans la case réservée derrière le nom du candidat.

(4) Tout cercle rempli, même incomplètement, ou toute croix, même imparfaite, expriment valablement le vote, à moins que l'intention de rendre le bulletin 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.

L'électeur doit s'abstenir de faire sur le bulletin toute autre inscription, signature, rature ou signe quelconque.

**Art. 18.**

L'électeur peut attribuer tous les suffrages dont il dispose à une des listes ou répartir les suffrages sur différentes listes.

## **Chapitre 9. Dépouillement du scrutin**

**Art. 19.**

À l'heure fixée pour la clôture du scrutin, l'urne électorale est ouverte par le président en présence des deux assesseurs.

**Art. 20.**

Le bureau compte, sans les déplier, les bulletins contenus dans l'urne. Le nombre des votants et celui des bulletins sont inscrits au procès-verbal.

Avant d'ouvrir les bulletins, le président les entremêle.

**Art. 21.**

Les suffrages donnés à une liste en totalité (suffrages de liste) ou aux candidats individuellement (suffrages nominatifs) comptent tant à la liste pour le calcul de la répartition proportionnelle des sièges entre les listes qu'aux candidats, pour l'attribution des sièges dans les listes.

Le suffrage exprimé dans la case figurant en tête d'une liste compte pour autant de suffrages de liste qu'il y figure de candidats.

**Art. 22.**

Le président du bureau électoral énonce les suffrages de liste et les suffrages nominatifs. Les deux assesseurs font le recensement des suffrages et en tiennent note, chacun séparément.

**Art. 23.**

Les bulletins nuls n'entrent point en ligne de compte pour fixer le nombre des voix. 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 une inscription, une signature, une rature ou une un signe marque quelconque.

**Art. 24.**

Le bureau arrête le nombre des votants, celui des bulletins nuls, des bulletins blancs et des bulletins valables, le nombre de suffrages de liste obtenus par chaque liste de candidats et celui des suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat. Il les inscrit au procès-verbal.

**Art. 25.**

Lorsque tous les bulletins ont été dépouillés, les assesseurs les examinent et présentent leurs observations ou réclamations éventuelles.

Les bulletins qui ont fait l'objet de réclamations sont ajoutés aux bulletins valables au cas où ils ont été admis comme tels par décision du bureau.

Les bulletins annulés ou contestés autres que les bulletins blancs sont paraphés par les membres du bureau.

Les réclamations et les décisions du bureau sont actées au procès-verbal.

**Chapitre 10. Attribution des sièges****Section 1. Scrutin proportionnel****Art. 26.**

Pour déterminer la répartition des sièges, le nombre total des suffrages valables recueillis par les différentes listes est divisé par le nombre des délégués effectifs à élire, augmenté de 1.

On appelle « nombre électoral » le nombre entier qui est immédiatement supérieur au quotient ainsi obtenu.

À chaque liste il est attribué autant de sièges de délégués effectifs et autant de sièges de délégués suppléants que le nombre électoral est contenu de fois dans le nombre des suffrages recueillies par cette liste.

Une liste qui n'aura pas obtenu au moins 5% des voix valablement exprimées ne sera pas prise en considération pour la répartition des sièges.

**Art. 27.**

Lorsque le nombre des délégués effectifs et des délégués suppléants ainsi élus reste inférieur à celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, on divise le nombre des suffrages de chaque liste par le nombre des sièges de délégués effectifs qu'elle a déjà obtenus, augmenté de 1. Le siège de délégué effectif et le siège correspondant de délégué suppléant sont attribués à la liste qui obtient le quotient le plus élevé.

On répète le même procédé, s'il reste encore des sièges disponibles.

En cas d'égalité de quotient, le siège disponible de délégué effectif et celui de délégué suppléant sont attribués à la liste qui a recueilli le plus de suffrages lors des élections.

**Art. 28.**

Les sièges respectifs de délégué effectif et de délégué suppléant sont attribués, dans chaque liste, aux candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Les sièges de délégué suppléant sont attribués aux candidats qui rangent, par le nombre des voix obtenues, après les délégués effectifs.

**Art. 29.**

Lorsque le nombre de candidats dépasse celui des membres à élire, ceux qui ont obtenu le plus de voix sont élus.

**Section 2. Scrutin majoritaire****Art. 30.**

Lorsque l'élection se fait à la majorité relative, ceux qui ont obtenu le plus de voix sont élus.

### Section 3. Dispositions communes

#### Art. 31.

En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé.

#### Art. 32.

(1) Un procès-verbal, signé séance tenante par le président et les assesseurs est dressé par le bureau principal et, le cas échéant, par les bureaux supplémentaires sur les opérations électorales et les résultats du scrutin ; il est transmis en copie à tout syndicat ayant présenté une liste.

(2) Le cas échéant, les présidents des bureaux électoraux supplémentaires transmettent séance tenante le procès-verbal prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> au président du bureau électoral principal.

Le chef d'entreprise ou son délégué qui remplit les fonctions de président du bureau électoral principal enregistre sur la plateforme électronique destinée à cet effet les résultats du scrutin regroupant les informations telles que prévues au paragraphe 4 et contenues dans le procès-verbal du bureau électoral principal et, le cas échéant, dans les procès-verbaux des bureaux électoraux supplémentaires.

Le chef d'entreprise ou son délégué qui remplit les fonctions de président du bureau électoral principal établit moyennant la plateforme électronique destinée à cet effet un procès-verbal de recensement général sur les opérations électorales et les résultats du scrutin regroupant les informations telles que prévues au paragraphe 4 et contenues dans le procès-verbal du bureau électoral principal et, le cas échéant, dans les procès-verbaux des bureaux électoraux supplémentaires.

Le procès-verbal de recensement général est signé par le président et les assesseurs.

(3) Le chef d'entreprise ou son délégué qui remplit les fonctions de président du bureau électoral principal communique les résultats du scrutin ainsi que les procès-verbaux prévus aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet le jour même des élections.

(4) Les procès-verbaux dont question aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 qui renseignent les opérations électorales et les résultats du scrutin contiennent les informations suivantes :

1. si le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative ou d'après le système de la représentation proportionnelle :
  - a. le nom de l'entreprise ;
  - b. la raison sociale de l'entreprise ;
  - c. le matricule national de l'employeur ;
  - d. le siège social de l'entreprise ;
  - e. le cas échéant, l'adresse postale du site ;
  - f. la date des élections ;
  - g. le nombre de sièges titulaires et suppléants à pourvoir ;
  - h. le nombre d'électeurs inscrits selon la liste alphabétique des salariés visée à l'article 2 ;
  - i. l'heure d'ouverture du bureau de vote ;
  - j. l'heure de fermeture du bureau de vote ;
  - k. le nombre d'électeurs ayant participé au vote ;
  - l. le nombre de bulletins détruits lors des opérations électorales ;
  - m. le nombre d'électeurs admis au vote par correspondance ;



- n. le nombre de votants par correspondance ;
  - o. le nombre de bulletins dans l'urne ;
  - p. le nombre de bulletins nuls et de bulletins blancs ;
  - q. le nombre de bulletins valables ;
  - r. le nombre de voix valablement exprimées ;
  - s. les noms et prénoms des candidats ;
  - t. le matricule national des candidats ;
  - u. le sexe des candidats ;
  - v. la nationalité des candidats ;
  - w. l'information renseignant le titre du candidat suite aux élections (délégué effectif, délégué suppléant, non élu) ;
  - x. le nombre des voix obtenues du candidat ;
  - y. le nom, le prénom et le matricule national du président du bureau de vote ;
  - z. le nom, le prénom et le matricule national des assesseurs du bureau de vote.
2. si le scrutin s'effectue d'après le système de la représentation proportionnelle :
- a. l'organisation syndicale visée au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 5 qui a présenté le candidat ;
  - b. le nom des listes ;
  - c. le nombre de voix obtenues par liste ;
  - d. le nombre de sièges titulaires par liste.

**Art. 33.**

Si le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative, les noms et prénoms des délégués effectifs et suppléants élus, des candidats non-élus ainsi que le nombre de voix obtenues sont affichés dans l'entreprise durant les trois jours consécutifs à celui du scrutin.

Si le scrutin s'effectue d'après le système de la représentation proportionnelle, les noms et prénoms des délégués effectifs et suppléants élus, des candidats non-élus, le nombre de voix obtenues ainsi que, le cas échéant, l'organisation syndicale visée au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 5 qui a présenté le candidat, sont affichés dans l'entreprise durant les trois jours consécutifs à celui du scrutin.

Les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont applicables en cas d'élection d'office prévue par l'article L.413-1, paragraphe 6, du Code du travail.

Les noms et prénoms des représentants désignés d'office par application du paragraphe 7, alinéa 2 de l'article L.413-1 du Code du travail sont affichés dans l'entreprise durant les trois jours consécutifs à la notification de l'arrêté du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

L'affichage des communications s'effectue librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques.

**Art. 34.**

Si un candidat élu refuse son mandat, il doit le signifier au président du bureau électoral au plus tard le sixième jour suivant celui de la publication du résultat des élections. Il est alors remplacé par celui qui sur la liste, après lui, a obtenu le plus grand nombre de suffrages et le nombre des suppléants est complété, le cas échéant, par le candidat non élu qui a obtenu après lui le plus grand nombre de suffrages.

Ces faits sont à porter à la connaissance du personnel dans les mêmes formes et délais que ceux prévus pour la publication du résultat des élections.

Après ces délais, le nombre des suppléants ne peut plus être complété.

**Art. 35.**

L'installation de la délégation ne peut avoir lieu avant l'expiration du délai de 15 jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin ou, en cas de contestation, avant la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

## **Chapitre 11. Contentieux électoral**

**Art. 36.**

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 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 ne sont recevables que si elles sont introduites dans les quinze jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin visé à l'article 33.

**Art. 37.**

Dans les quinze jours de leur notification, les décisions du directeur de l'Inspection du travail et des mines peuvent faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives statuant comme juge du fond.

Le recours sera suspensif.

**Art. 38.**

Si l'élection est déclarée nulle par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, ou en cas de recours, par les juridictions administratives statuant comme juge du fond, de nouvelles élections doivent avoir lieu dans le délai de deux mois à compter de la date de l'annulation.

## **Chapitre 12. Dispositions finales et abrogatoires**

**Art. 39.**

Les pièces relatives aux élections sont conservées par la délégation du personnel jusqu'à l'expiration de son mandat.

Tous les frais occasionnés par les élections sont à charge de l'entreprise.

**Art. 40.**

Les délais prévus au présent règlement sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant, lorsque le dernier jour utile est un dimanche, un jour férié légal ou une journée non ouvrée dans l'entreprise.

**Art. 40bis.**

En cas d'élections avant le 1<sup>er</sup> février 2019, la transmission à l'Inspection du travail et des mines de l'affichage et de l'avis de réclamation visés à l'article 3, paragraphe 3, du procès-verbal d'élection d'office visé à l'article L.413-1, paragraphe 6, alinéa 2, du Code du travail, des informations sur les candidats visées à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et des résultats du scrutin ainsi que des procès-verbaux visés à l'article 32, paragraphe 3 doit être faite en version papier.

**Art. 41.**

(1) Le règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel est abrogé.

(2) L'article 1<sup>er</sup> du règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration ou les conseils de surveillance est abrogé.

**Art. 42.**

Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Notre Ministre de l'Économie et Notre Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.



*Arbeitsrecht*

# Der Sozialdialog in den Unternehmen

Gesetzliche Bestimmungen ab den Sozialwahlen 2019

- ▶ Personaldelegation auf Unternehmensebene
- ▶ Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit
- ▶ Arbeitnehmervertreter in Aktiengesellschaften

## Impressum

### Herausgeber

### Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxemburg  
T. (+352) 27 494 200  
F. (+352) 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) • [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)  
Jean-Claude Reding, Präsident  
Norbert Tremuth, Direktor  
Sylvain Hoffmann, Direktor

### Druck

Imprimerie WePrint

### Vertrieb

Librairie um Fieldgen  
3, rue Glesener  
L-1631 Luxembourg  
T. (+352) 48 88 93  
F. (+352) 40 46 22  
[www.libuf.lu](http://www.libuf.lu) • [libuf@pt.lu](mailto:libuf@pt.lu)

ISBN : 978-2-919888-23-8

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers und Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen, insbesondere per Fotokopie, zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

# VORWORT



*Jean-Claude Reding*  
*Präsident der Arbeitnehmerkammer*

Das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen<sup>1</sup> enthält eine bedeutende Anzahl neuer Vorschriften zur Regelung des Sozialdialogs in den Unternehmen.

Ein Teil der Gesetzesänderungen trat ab 1. Januar 2016 in Kraft. Andere Änderungen haben erst ab den Sozialwahlen 2019 Anwendung gefunden.

Dies nimmt die CSL zum Anlass für eine Neuauflage ihrer Veröffentlichung über die Arbeitnehmervertretung in den luxemburgischen Unternehmen.

Die vorliegende Veröffentlichung ist als praktischer Leitfaden zu betrachten, der darauf abzielt, allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern möglichst umfassende Informationen bereitzustellen.

Sie enthält:

- ▶ als Einleitung, einen Überblick über die Struktur des Sozialdialogs, sowie
- ▶ einen praktischen Leitfaden, welcher die Vorschriften genauer erläutert.

Viel Spaß beim Lesen!

Luxemburg, April 2019

---

<sup>1</sup> Mémorial A144 vom 27. Juli 2015





# INHALT

## **EINLEITUNG**

**113**

**ÜBERBLICK ÜBER DIE STRUKTUR DES SOZIALDIALOGS**

## **TEIL I**

**117**

**PRAKTISCHER LEITFADEN ZU DEN  
GELTENDEN BESTIMMUNGEN**

|           |                                                                                                                   |            |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1.</b> | <b>PERSONALDELEGATION AUF UNTERNEHMENSEBENE</b>                                                                   | <b>119</b> |
| 1.1.      | Einsetzung der Personaldelegation                                                                                 | 119        |
| 1.2.      | Zusammensetzung der Personaldelegation                                                                            | 121        |
| 1.3.      | Ernennung der Personaldelegierten                                                                                 | 122        |
| 1.4.      | Dauer und Ende des Mandats                                                                                        | 125        |
| 1.5.      | Zuständigkeiten der Personaldelegation                                                                            | 125        |
| 1.6.      | Die der Personaldelegation zur Verfügung stehenden Mittel                                                         | 140        |
| 1.7.      | Organisation und Arbeitsweise                                                                                     | 144        |
| 1.8.      | Status der Personaldelegierten                                                                                    | 147        |
| 1.9.      | Streitigkeiten                                                                                                    | 152        |
| <b>2.</b> | <b>DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND<br/>SOZIALEN EINHEIT</b>                                         | <b>154</b> |
| 2.1.      | Definition der wirtschaftlichen und sozialen Einheit                                                              | 154        |
| 2.2.      | Zu befolgendes Verfahren                                                                                          | 155        |
| 2.3.      | Aufgabe der Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit                                        | 155        |
| 2.4.      | Zusammensetzung der Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit                                | 155        |
| 2.5.      | Kleine Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern, die zusammen eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden | 156        |
| <b>3.</b> | <b>ARBEITNEHMERVERTRETER IN AKTIENGESELLSCHAFTEN</b>                                                              | <b>157</b> |



# EINLEITUNG

## ÜBERBLICK ÜBER DIE STRUKTUR DES SOZIALDIALOGS



## DIE STRUKTUR DES SOZIALDIALOGS INFOLGE DES GESETZES VOM 23. JULI 2015 ZUR REFORM DES SOZIALDIALOGS IN DEN UNTERNEHMEN

Durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 wurden tiefgreifende Änderungen an der Struktur des Sozialdialogs vorgenommen.

### ***Einsetzung der Personaldelegation auf Ebene der juristischen Einheit, die die Arbeitnehmer eingestellt hat, und nicht mehr auf Ebene der Betriebe eines Unternehmens eingerichtet***

Ab den Sozialwahlen 2019 sind die Personaldelegationen in allen Unternehmen oder Institutionen auf Ebene der juristischen Einheit eingerichtet, die die Arbeitnehmer eingestellt hat. Somit wird es keine Delegation auf Betriebsebene mehr geben.

Unabhängig von der Art der Geschäftstätigkeit, der Branche und der Rechtsform des Unternehmens, wird die Personaldelegation folglich auf Unternehmensebene ihren Platz finden. Das betreffende Unternehmen muss während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigen.

Dieselben Vorschriften finden auch auf Arbeitgeber mit öffentlich-rechtlichem Status Anwendung, die während desselben Bezugszeitraums Arbeitnehmer mit privatrechtlichem Status beschäftigen, die folglich durch einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag an diese Arbeitgeber gebunden sind.

### ***Abschaffung der zentralen Delegationen, der Abteilungsdelegationen, der Delegationen jugendlicher Arbeitnehmer und der Betriebsräte ab den Sozialwahlen im März 2019 und Möglichkeit der Einrichtung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit***

Die Einsetzung der Delegation auf Unternehmensebene geht mit der Gründung einer neuen Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit einher, aber auch mit der Abschaffung:

- ▶ der Delegation auf Abteilungsebene;
- ▶ der zentralen Delegation;
- ▶ der Delegation jugendlicher Arbeitnehmer.

Ab den Wahlen 2019 sind die Betriebsräte abgeschafft und ihre Zuständigkeiten in allen Unternehmen oder Institutionen mit mindestens 150 Arbeitnehmern vollständig an die Personaldelegation übertragen (siehe Erläuterungen unter Punkt 1.5. "Zuständigkeiten der Personaldelegation").

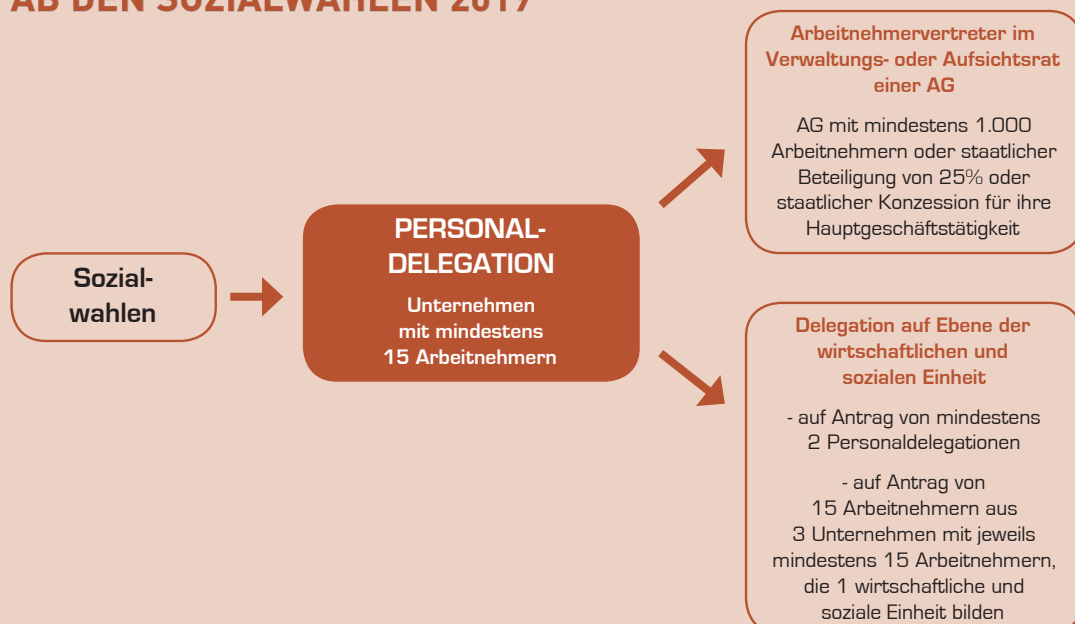
Ab den Sozialwahlen 2019 gibt es somit die nachstehenden Personalvertretungsorgane:

- ▶ Personaldelegationen in Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigten (siehe Erläuterungen Seite 119 ff.);
- ▶ Delegationen auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit, sofern mehrere Unternehmen eine wirtschaftliche und soziale Einheit gemäß Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches bilden (siehe Erläuterungen Seite 154 ff.);

Gemäß Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches, „versteht man unter Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, eine Gruppe von Rechtssubjekten, die eigenständige und/oder verschiedene Rechtspersönlichkeiten haben können und selbst als Franchise-System betrieben werden können, jedoch einen oder mehrere Faktoren aufweisen, die darauf schließen lassen, dass es sich bei diesen Rechtssubjekten nicht um unabhängige und/oder eigenständige Einheiten, sondern um Einheiten mit miteinander verflochtenen Führungsbefugnissen und identischen und sich ergänzenden Geschäftstätigkeiten handelt, bzw. um Einheiten, deren Arbeitnehmer durch identische, ähnliche oder sich ergänzende Interessen verbunden sind und einen vergleichbaren sozialen Status innehaben. Um festzustellen, ob eine wirtschaftliche und soziale Einheit vorliegt, werden sämtliche verfügbaren Faktoren berücksichtigt, wie beispielsweise die Tatsache, dass die Rechtssubjekte über gemeinsame oder sich ergänzende Strukturen oder Infrastrukturen verfügen, dass sie Teil einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder aufeinander abgestimmten Strategie sind, dass sie einem oder mehreren ganz oder teilweise identischen oder miteinander verbundenen wirtschaftlichen Eigentümern unterstehen; dass sie einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Unternehmensleitung oder einem gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Aktionariat unterstehen, oder Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Kontrollorganen unterstehen, die sich ganz oder teilweise aus denselben Personen oder aus Personen zusammensetzen, die dieselben Organisationen vertreten; dass ihre Arbeitnehmer durch gemeinsame oder sich ergänzende Interessen verbunden sind oder einen vergleichbaren oder ähnlichen sozialen Status innehaben. Mehrere Unternehmen, die unter einem identischen oder weitgehend ähnlichen Firmenschild arbeiten, einschließlich im Rahmen eines Franchise-Systems, gelten als wirtschaftliche und soziale Einheit im Sinne des vorliegenden Artikels.“

- ▶ Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften mit mindestens 1000 Arbeitnehmern oder Aktiengesellschaften mit einer staatlichen Kapitalbeteiligung von mindestens 25% oder Aktiengesellschaften mit einer staatlichen Konzession für ihre Hauptgeschäftstätigkeit (siehe Erläuterungen Seite 157 ff.).

### AB DEN SOZIALWAHLEN 2019





# PRAKTISCHER LEITFADEN ZU DEN GELTENDEN BESTIMMUNGEN





Das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen <sup>2</sup> stellte eine bedeutende Anzahl neuer Vorschriften zur Regelung des Sozialdialogs in den Unternehmen auf.

Ein Teil der Gesetzesänderungen ist seit dem 1. Januar 2016 in Kraft.

Andere Änderungen finden seit den Sozialwahlen im März 2019 Anwendung.

Der nachstehende Text möchte einen Gesamtüberblick über die ab den Sozialwahlen 2019 geltenden Vorschriften im Hinblick auf den Sozialdialog geben.

Er umfasst drei Teile:

- ▶ der erste Teil ist den Personaldelegationen auf Unternehmensebene gewidmet;
- ▶ der zweite Teil behandelt die Delegationen auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit;
- ▶ der dritte Teil beschäftigt sich mit den Arbeitnehmervetretern im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften.

# 1 PERSONALDELEGATION AUF UNTERNEHMENSEBENE

## 1.1. EINSETZUNG DER PERSONALDELEGATION <sup>3</sup>

Die Personaldelegation wird durch die Gesetzesänderung auf Ebene des Unternehmens und folglich auf Ebene der juristischen Einheit, die die Arbeitnehmer eingestellt hat, und nicht länger auf Ebene der Betriebe eines Unternehmens aufgestellt.

Für ihre Einsetzung gelten die nachstehenden Vorschriften.

### ***Arbeitgeber der Privatwirtschaft***

Jedes Unternehmen ist, unabhängig von der Art seiner Geschäftstätigkeit, seiner Rechtsform und seiner Branche dazu verpflichtet, Personaldelegierte ernennen zu lassen, sofern es während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte.

### ***Arbeitgeber des öffentlichen Sektors***

Selbiges gilt für jeden Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, der während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte, für die kein besonderer, nicht privatrechtlicher Status gilt, wie insbesondere ein öffentlich-rechtlicher oder gleichwertiger Status wie für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

<sup>2</sup> Mémorial A144 vom 27. Juli 2015

<sup>3</sup> Art. L.144-1

### **Unternehmensübertragung**

Arbeitnehmer, die einem Unternehmen aufgrund der vollständigen oder teilweisen Übertragung eines Unternehmens oder eines Betriebes im Sinne der Artikel L.127-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches angehören, werden ab dem Datum ihres Arbeitsantritts beim ursprünglichen Arbeitgeber als diesem Unternehmen zugehörig betrachtet.

### **Die bei der Bestimmung des Personalbestands eines Unternehmens zu berücksichtigenden Arbeitnehmer**

#### **Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens, mit Ausnahme der Lehrlinge, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens berücksichtigt.

#### **Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**

Alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit mindestens 16 Stunden pro Woche beträgt, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens berücksichtigt.

In Bezug auf Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als 16 Stunden pro Woche beträgt, erfolgt die Berechnung des Personalbestands, indem man die Gesamtzahl der in ihren Arbeitsverträgen eingetragenen Stunden durch die gesetzliche oder tarifvertraglich festgesetzte Arbeitszeit teilt.

#### **Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Leiharbeiter und andere dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer**

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Leiharbeiter, sowie andere dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens im Verhältnis ihrer Anwesenheitszeit im Unternehmen während der zwölf Monate vor dem verbindlichen Termin für die Erstellung der Wahllisten berücksichtigt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Leiharbeiter, sowie andere dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer, werden bei der Zählung des Personalbestands jedoch nicht berücksichtigt, sofern sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer ersetzen, dessen Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde.

#### **Leiharbeitsunternehmen<sup>4</sup>**

Für die Zählung der von Leiharbeitsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmern werden einerseits die ständigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens und andererseits die Arbeitnehmer berücksichtigt, die durch Überlassungsverträge einer Gesamtdauer von mindestens zehn Monaten während des Jahres vor dem Datum der Zählung an das Unternehmen gebunden sind.

<sup>4</sup> Art. L.411-2

## 1.2. ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALDELEGATION<sup>5</sup>

Die zahlenmäßige Zusammensetzung der Personaldelegation hängt von der Anzahl der von ihr vertretenen Arbeitnehmer ab:

- ▶ 1 Vollmitglied, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 15 und 25 liegt;
- ▶ 2 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 26 und 50 liegt;
- ▶ 3 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 51 und 75 liegt;
- ▶ 4 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 76 und 100 liegt;
- ▶ 5 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 101 und 200 liegt;
- ▶ 6 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 201 und 300 liegt;
- ▶ 7 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 301 und 400 liegt;
- ▶ 8 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 401 und 500 liegt;
- ▶ 9 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 600 liegt;
- ▶ 10 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 601 und 700 liegt;
- ▶ 11 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 701 und 800 liegt;
- ▶ 12 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 801 und 900 liegt;
- ▶ 13 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 901 und 1 000 liegt;
- ▶ 14 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 001 und 1 100 liegt;
- ▶ 15 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 101 und 1 500 liegt;
- ▶ 16 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 501 und 1 900 liegt;
- ▶ 17 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 901 und 2 300 liegt;
- ▶ 18 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 301 und 2 700 liegt;
- ▶ 19 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 701 und 3 100 liegt;
- ▶ 20 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 3 101 und 3 500 liegt;
- ▶ 21 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 3 501 und 3 900 liegt;
- ▶ 22 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 3 901 und 4 300 liegt;
- ▶ 23 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 4 301 und 4 700 liegt;
- ▶ 24 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 4 701 und 5 100 liegt;
- ▶ 25 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 5 101 und 5 500 liegt;
- ▶ 1 zusätzliches Vollmitglied pro 500 Arbeitnehmer, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer 5 500 übersteigt.

Die Personaldelegation umfasst darüber hinaus auch Stellvertreter, deren Anzahl der Anzahl der Vollmitglieder entspricht.

Sofern die Delegation nur aus einem Vollmitglied besteht, darf der Stellvertreter von Rechts wegen an den Sitzungen teilnehmen.

<sup>5</sup> Art. L.412-1

## 1.3. ERNENNUNG DER PERSONALDELEGIERTEN

### 1.3.1. Ernennungsmodalitäten <sup>6</sup>

#### *Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern*

Die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation werden seitens der Arbeitnehmer des Unternehmens von wie folgt vorgelegten Kandidatenlisten gewählt:

- ▶ entweder seitens einer Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Vertretung;
- ▶ oder seitens einer Gewerkschaft mit branchenspezifischer Vertretung in der entsprechenden Branche;
- ▶ oder seitens einer anderen Gewerkschaft, die die absolute Mehrheit der Mitglieder der noch amtierenden Delegation vertritt;
- ▶ oder von einer Anzahl von Arbeitnehmern des Unternehmens, die mindestens fünf Prozent des gesamten Personalbestands darstellen, bei denen es sich jedoch nicht um mehr als hundert Arbeitnehmer handeln darf.

Die Wahl erfolgt in geheimer Urnenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems.

Jede Liste darf lediglich so viele Kandidaten enthalten, wie Mandate für Vollmitglieder und Stellvertreter zu verleihen sind.

Kein auf einer Liste aufgeführter Kandidat wird gewählt, sofern die Liste nicht mindestens 5% der abgegebenen Stimmen erhält.

#### *Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern*

Die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation werden seitens der Arbeitnehmer des Unternehmens von wie folgt eingereichten Kandidaturen gewählt:

- ▶ entweder seitens einer Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Vertretung;
- ▶ oder seitens einer Gewerkschaft mit branchenspezifischer Vertretung in der entsprechenden Branche;
- ▶ oder seitens einer anderen Gewerkschaft, die die absolute Mehrheit der Mitglieder der noch amtierenden Delegation vertritt;
- ▶ oder seitens fünf Wählern.

Die Wahl erfolgt nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit.

Die Vorschriften in Bezug auf die Wahl und Wahlstreitigkeiten sind Gegenstand einer großherzoglichen Verordnung.<sup>7</sup>

### 1.3.2. Briefwahl

Auf Antrag des Unternehmensleiters oder der Personaldelegation kann der Arbeitsminister nach Maßgabe der von ihm festgesetzten Bedingungen und Modalitäten die Briefwahl von Arbeitnehmern genehmigen, die aus Gründen der Arbeitsorganisation im Betrieb oder wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub am Wahltag nicht im Unternehmen anwesend sind.

<sup>6</sup> Art. L.413-1

<sup>7</sup> Großherzogliche Verordnung vom 11. September 2018 über die Wahlvorgänge zur Ernennung der Personaldelegierten, Mémorial A838, siehe S. 94 ff. (nur in der französischen Originalfassung verfügbar).

### 1.3.3. Anzahl der Kandidaten entspricht der Anzahl der zu besetzenden Posten

Sofern die Anzahl der eingereichten Kandidaturen die Anzahl der zu wählenden Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation nicht übersteigt, und sofern sich die Kandidaten auf die Ernennung des oder der Vollmitglieder oder Stellvertreter der Personaldelegation und auf die Reihenfolge einigen, in der der oder die Stellvertreter das oder die Vollmitglieder der Personaldelegation ersetzen, so werden diese automatisch für gewählt erklärt.

### 1.3.4. Fehlende Kandidaten

Sofern keine Kandidaten präsentiert werden, erstellt der Unternehmensleiter oder dessen Beauftragter darüber ein Protokoll, das er spätestens an dem für die Wahlen festgesetzten Termin an den Direktor der Gewerbeaufsicht übermittelt, der daraufhin im Unternehmen Ermittlungen durchführt.

Auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeaufsicht (ITM) werden die Vollmitglieder und gegebenenfalls die Stellvertreter der Personaldelegation daraufhin durch Erlass des Arbeitsministers innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach dem für die Wahlen festgesetzten Termin automatisch aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

### 1.3.5. Dauer des Mandats der Delegierten <sup>8</sup>

Die Mitglieder der Personaldelegationen werden für die Dauer von 5 Jahren ernannt und können wiedergewählt werden.

### 1.3.6. Erneuerung der Personaldelegation <sup>9</sup>

#### *Der Normalfall*

Die Personaldelegationen werden zwischen dem 1. Februar und dem 31. März jedes 5. Kalenderjahres zu einem seitens des Arbeitsministers für alle Erneuerungen festgesetzten und im Amtsblatt (Mémorial) veröffentlichten Termin vollständig erneuert.

#### *Die Ausnahmefälle*

- ▶ Der Arbeitsminister kann nach Stellungnahme sämtlicher in der gewählten Delegation vertretenen Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung außerhalb des oben genannten Zeitraums die vollständige Erneuerung einer Personaldelegation vornehmen lassen, sobald eine Liste keine ausreichende Anzahl an Vollmitgliedern mehr aufweist und keine Stellvertreter zur Besetzung des oder der freigewordenen Sitze mehr vorhanden sind.
- ▶ Ebenso sind außerhalb des oben genannten Zeitraums auch Wahlen zu veranstalten, sofern der Personalbestand des Unternehmens die für die Einsetzung einer Personaldelegation erforderliche Mindesthöhe erreicht.

Das Mandat der neu eingesetzten oder erneuerten Personaldelegation endet mit dem Ende des Mandats der auf herkömmliche Weise eingesetzten Personaldelegationen, es sei denn, die Dauer ihres Mandats würde sich aufgrund dessen auf weniger als ein Jahr belaufen. In letzterem Fall wird ihr Mandat um einen neuen Fünfjahreszeitraum verlängert.

Die eingesetzte Personaldelegation übt ihre Tätigkeiten ungeachtet jedweder Änderung am Personalbestand bis zum Ablauf ihres Mandats in der ihr bei den Wahlen erteilten Zusammensetzung aus.

<sup>8</sup> Art. L.413-2

<sup>9</sup> Art. L.413-2

### 1.3.7. Der Sonderfall der Unternehmensübertragung<sup>10</sup>

Im Falle der vollständigen oder teilweisen Übertragung des Unternehmens oder des Betriebes im Sinne von Buch I, Titel II, Kapitel VII des Arbeitsgesetzbuches, bestehen der Status und die Aufgaben der Personaldelegation weiter, sofern der übertragene Betrieb oder das übertragene Unternehmen seine Selbstständigkeit beibehält.

Sofern das Unternehmen, der Betrieb, der Unternehmensteil oder der Betriebsteil seine Selbstständigkeit nicht beibehält, werden die Mitglieder der Personaldelegation automatisch Teil der Personaldelegation der Organisation, die die übertragenen Arbeitnehmer aufnimmt.

Die auf diese Weise vergrößerte Personaldelegation ernennt im Monat nach der Übertragung einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten, einen Schriftführer und einen Vorstand. Die außergewöhnliche Zusammensetzung der Personaldelegation endet mit ihrer ersten Erneuerung.

Sofern die Arbeitnehmer des seine Selbstständigkeit nicht beibehaltenden Unternehmens, Betriebes, Unternehmensteils oder Betriebsteils in einen Betrieb ohne Personaldelegation aufgenommen werden, fungiert die Personaldelegation des übertragenen Unternehmens als gemeinsame Personaldelegation.

### 1.3.8. Voraussetzungen für die Wahlberechtigung

#### **Aktives Wahlrecht<sup>11</sup>**

An der Wahl der Personaldelegierten nehmen alle Arbeitnehmer jedweder Staatsangehörigkeit teil, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag an das Unternehmen gebunden sind und am Tag der Wahl seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind.

#### **Passives Wahlrecht<sup>12</sup>**

Um als Personaldelegierte gewählt werden zu können, müssen die Arbeitnehmer die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sein;
- ▶ während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt gewesen sein;
- ▶ entweder die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzen oder im Besitz einer Arbeitserlaubnis für Luxemburg sein.

**Hinweis:** Die Verwandten und Verschwägerten bis zum vierten Grade des Unternehmensleiters, die Geschäftsführer und Leiter der Personalabteilung des Unternehmens können nicht zu Vollmitgliedern oder Stellvertretern einer Personaldelegation gewählt werden. Auszubildende können auch nicht als Personaldelegierte gewählt werden.

Arbeitnehmer, die gleichzeitig in mehreren Unternehmen eine Teilzeitbeschäftigung<sup>13</sup> ausüben, können nur in dem Unternehmen gewählt werden, in dem sie für die längste wöchentliche Arbeitszeit beschäftigt sind; bei gleicher Länge der Arbeitszeit können sie in dem Unternehmen gewählt werden, in dem sie die längste Betriebszugehörigkeit aufweisen.

Sofern das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer gewählt werden könnte, nicht unter den Anwendungsbereich der gesetzlichen Verpflichtung zur Einsetzung einer Personaldelegation fällt, kann der Arbeitnehmer in dem Unternehmen gewählt werden, das dieser Verpflichtung unterliegt.

<sup>10</sup> Art. L.413-2(5)

<sup>11</sup> Art. L.413-3

<sup>12</sup> Art. L.413-4

<sup>13</sup> Art. L.413-5

Leiharbeiter und dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer<sup>14</sup> können weder das aktive noch das passive Wahlrecht in Bezug auf die Personaldelegation geltend machen.

**Hinweis:** Leiharbeiter und dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer können im entleihenden Unternehmen jedoch das Beschwerderecht, das Recht zur Konsultation der Personaldelegierten und das Recht auf den Zugriff zu den sie betreffenden personenbezogenen Akten geltend machen.

## 1.4. DAUER UND ENDE DES MANDATS<sup>15</sup>

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass der Delegierte im Allgemeinen für eine Dauer von 5 Jahren gewählt wird und sein Mandat verlängert werden kann.

Gleichwohl endet sein Mandat in den nachstehenden Fällen:

- ▶ wenn der Delegierte bei der Einsetzung der Personaldelegation nicht mehr als Vollmitglied oder als Stellvertreter wiedergewählt wird;
- ▶ wenn er nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist;
- ▶ wenn er zurücktritt;
- ▶ wenn er kein Mitglied der Gewerkschaft mehr ist, die ihn nominiert hat und diese den Unternehmensleiter und die Personaldelegation darüber informiert hat;
- ▶ wenn er stirbt;
- ▶ bei Verweigerung, Nichtverlängerung oder Entzug der Arbeitserlaubnis.

In den nachstehenden Fällen ersetzt der Stellvertreter das Vollmitglied:

- ▶ im Falle der Verhinderung des Vollmitglieds;
- ▶ sofern das Mandat des Vollmitglieds aus einem der unter den oben aufgeführten Punkten 2 bis 6 dargelegten Gründen endete. In diesem Fall vollendet der Stellvertreter das Mandat des Vollmitglieds.

## 1.5. ZUSTÄNDIGKEITEN DER PERSONALDELEGATION

Die Personaldelegation hat eine bedeutende Anzahl an Aufgaben und Zuständigkeiten. Insbesondere wird sie in Bezug auf zahlreiche Themen vom Arbeitgeber unterrichtet und angehört.

Das Arbeitsgesetzbuch definiert

- ▶ die Unterrichtung<sup>16</sup> als die seitens des Arbeitgebers erfolgende Übermittlung von Informationen an die Personaldelegation, damit diese das behandelte Thema zur Kenntnis nehmen und untersuchen kann. Der Zeitpunkt, die Art und Weise und der Inhalt dieser Informationsübermittlung müssen der Personaldelegation insbesondere ermöglichen, eine angemessene Untersuchung durchzuführen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten;
- ▶ die Anhörung als den Meinungs austausch und die Aufnahme eines Dialogs zwischen den Personaldelegierten und dem Arbeitgeber auf Grundlage der seitens des Arbeitgebers nach Maßgabe der im obigen Unterpunkt dargelegten Bestimmungen bereitgestellten Informationen und der seitens der Personaldelegation abzugebenden Stellungnahme, die zu einem Zeitpunkt, auf eine Art und Weise und mit Inhalten erfolgen müssen, die der Personaldelegation ermöglichen, mit dem Arbeitgeber zusammenzutreten und auf jede von ihr möglicherweise abge-

14 Art. L.413-6

15 Art. L.413-3 und L.415-4

16 Art. L.414-1

gebene Stellungnahme eine begründete Antwort zu erhalten, und insbesondere im Hinblick auf die gegebenenfalls erfolgende Erzielung einer Einigung über die unter die Befugnisse des Arbeitgebers fallenden Entscheidungen.

Die Sozialpartner sind jederzeit und auf geeigneter Ebene, einschließlich auf Unternehmensebene, dazu berechtigt, die Modalitäten in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durch eine ausgehandelte Vereinbarung frei festzusetzen. Diese Vereinbarungen können abweichende Anwendungsbestimmungen vorsehen, sofern der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter bei der Festsetzung und Umsetzung der Modalitäten in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung im Geiste der Kooperation und des Respekts ihrer gegenseitigen Rechte und Pflichten handeln und gleichzeitig den Interessen des Unternehmens und den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

### 1.5.1. Allgemeine Zuständigkeiten und Recht auf Unterrichtung<sup>17</sup>

#### *Allgemeine Aufgabe des Schutzes und der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer*

Die allgemeine Aufgabe der Personaldelegation besteht im Schutz und in der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz und den sozialen Status.

#### *Beilegung von Streitigkeiten*

Im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgabe wird die Personaldelegation insbesondere für die nachstehenden Tätigkeiten herangezogen:

- ▶ zu der im Geiste der Kooperation erfolgenden Verhinderung und Beilegung von individuellen oder kollektiven Streitigkeiten, die zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern auftreten können;
- ▶ dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde vorzulegen;
- ▶ in Ermangelung der Beilegung der oben genannten Streitigkeiten die Gewerbeaufsicht (ITM) über jedwede Beschwerde oder Beobachtung in Bezug auf die Anwendung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der Tarifbestimmungen in Kenntnis zu setzen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, auf die Rechte und auf den Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes beziehen.

#### *Gleichbehandlung*

Bei der Ausübung ihrer Zuständigkeiten achtet die Personaldelegation insbesondere auf die strikte Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Hinblick auf die Vergütung und die Arbeitsbedingungen.

#### *Unterrichtung in Bezug auf die Unternehmensabläufe und das Betriebsgeschehen*

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, der Personaldelegation die für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen mitzuteilen, die deren Mitglieder Aufschluss über die Unternehmensabläufe und das Betriebsgeschehen geben können, wie beispielsweise über die jüngsten Entwicklungen und die voraussichtliche Entwicklung seiner Geschäftstätigkeiten sowie über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

- ▶ In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern erfolgt diese Mitteilung auf Antrag der Personaldelegation oder auf monatlicher Basis.
- ▶ In den übrigen Unternehmen erfolgt sie anlässlich der Sitzungen mit der Unternehmensleitung.

<sup>17</sup> Art. L.414-2



### **Gesundheit und Sicherheit**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, der Personaldelegation und dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten sämtliche erforderlichen Informationen mitzuteilen, damit diese die Mitglieder der Personaldelegation in Bezug auf die nachstehenden Themen unterrichten können:

1. die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie die Maßnahmen und Tätigkeiten zum Schutz und zur Vorbeugung in Bezug auf das Unternehmen im Allgemeinen und in Bezug auf jeden Arbeitsplatz und jeden Amtsposten;
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und bei Bedarf die einzusetzende Schutzausrüstung;
3. die Entwicklung der Abwesenheitsquote.

Die Informationen unter 1. und 2. sind darüber hinaus auch jedem Arbeitgeber von im Unternehmen tätigen Arbeitnehmern externer Unternehmen mitzuteilen, der diese an seine Personaldelegation übermitteln muss.

### **Unterrichtung über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklungin Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeitern <sup>18</sup>**

Sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Unternehmensleitung dazu verpflichtet, die Personaldelegation mindestens einmal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung sowie über die gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu unterrichten.

Zu diesem Zweck legt die Unternehmensleitung der Personaldelegation einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, die Umsätze, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.

### **Recht auf zusätzliche Informationen**

Sofern die Mitglieder der Personaldelegation der Ansicht sind, dass die bereitgestellten Informationen zur Ausübung ihrer Aufgaben nicht genügen, können sie vom Unternehmensleiter zusätzliche Informationen im Rahmen der ihnen gesetzlich bereitzustellenden Informationen anfordern.

## **1.5.2. Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf das Betriebsgeschehen <sup>19</sup>**

### **Unterrichtung und Anhörungen in Bezug auf verschiedene Themen**

Im Bereich der Unterrichtung und Anhörung hat die Personaldelegation die nachstehenden Aufgaben:

- ▶ ihre Stellungnahme abzugeben und Vorschläge vorzubringen über jedwede Themen in Bezug auf die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Lage der Arbeitnehmer des Unternehmens;
- ▶ ihre Stellungnahme in Bezug auf die Ausarbeitung oder Änderung der Geschäftsordnung des Unternehmens abzugeben und die Einhaltung dieser Geschäftsordnung strikt zu überwachen;
- ▶ Änderungen an der Geschäftsordnung vorzuschlagen, über die die Unternehmensleitung oder gegebenenfalls die Sitzungsteilnehmer vor Ablauf einer zweimonatigen Frist eine Entscheidung treffen müssen, die der Personaldelegation unverzüglich mitzuteilen ist;

<sup>18</sup> Information und Beratung zu wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklungen in Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und mehr: siehe Punkt 1.5.3 vorletzter Untertitel Seite 130

<sup>19</sup> Art. L.414-3

- ▶ in Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern an der unternehmensinternen Ausbildung der Lehrlinge und gegebenenfalls an der Verwaltung der Ausbildungszentren mitzuwirken;
- ▶ an der Erstellung und Umsetzung jedweder Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere die Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
- ▶ die Integration von erwerbsunfähigen und behinderten Menschen zu fördern und sich für die Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für deren körperliche und geistige Leistungsfähigkeit einzusetzen;
- ▶ am Schutz der Arbeit und des Arbeitsumfelds sowie an der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken;
- ▶ an der Umsetzung der Strategie zur Vermeidung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz mitzuwirken;
- ▶ vor der Einführung, Änderung oder Abschaffung eines Zusatzrentensystems ihre Stellungnahme abzugeben;
- ▶ ihre Stellungnahme zu sämtlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitszeit abzugeben;
- ▶ ihre Stellungnahme zu sämtlichen beruflichen Weiterbildungsplänen abzugeben;
- ▶ an der Verwaltung der Maßnahmen zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer mitzuwirken und den Arbeitgeber bei sämtlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz jugendlicher Arbeitnehmer zu beraten;
- ▶ sich an der Umsetzung interner Wiedereingliederungen zu beteiligen;
- ▶ die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern.

### **Struktur und Entwicklung der Beschäftigung**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation und den Gleichstellungsdelegierten über die Lage, Struktur und voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen sowie über gegebenenfalls geplante vorausgreifende Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören, und dies insbesondere im Falle einer Bedrohung für die Beschäftigung; zu diesem Zweck ist er insbesondere dazu verpflichtet, der Personaldelegation und dem Gleichstellungsdelegierten halbjährlich geschlechtsspezifische Statistiken über Personaleinstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Kündigungen sowie die Lohnentwicklung und Weiterbildung der Arbeitnehmer des Unternehmens bereitzustellen.

### **Wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation oder an den Arbeitsverträgen**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über Entscheidungen zu unterrichten und anzuhören, die wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation oder an den Arbeitsverträgen mit sich bringen könnten, einschließlich jener, die in den Bestimmungen über die Gesetzgebung zu Massenentlassungen, zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle der Unternehmensübertragung und zum Rückgriff auf Leiharbeitnehmer vorgesehen sind.

### **Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträge (contrats d'appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi)**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation und den Gleichstellungsdelegierten über den Abschluss von Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträgen zu unterrichten und anzuhören.

### **Verwaltung der Sozialeinrichtungen**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über die Verwaltung der zugunsten der Arbeitnehmer oder deren Familien im Unternehmen errichteten Sozialeinrichtungen zu unterrichten und anzuhören, einschließlich der Maßnahmen zur Bereitstellung oder Erleichterung der Unterbringung der Arbeitnehmer (früher wirkte die Personaldelegation lediglich an der Verwaltung der Sozialeinrichtungen mit).

Diesbezüglich wird der Personaldelegation vom Unternehmensleiter mindestens einmal jährlich ein Verwaltungsbericht vorgelegt.

Sofern sich die Arbeitnehmer finanziell an den Sozialeinrichtungen beteiligen, ist dieser Verwaltungsbericht von der Personaldelegation offiziell zu genehmigen.

### **1.5.3. Unterrichtung und Anhörung in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Finanzen in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern ab den Sozialwahlen 2019**

Diese Bestimmungen sind mit den Sozialwahlen 2019 in Kraft getreten; ab diesem Zeitpunkt sind die Betriebsräte abgeschafft und ihre Zuständigkeiten in allen Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, an die Personaldelegationen übertragen worden.

#### **Anlagen, Betriebsmittel und Arbeitsmethoden des Unternehmens<sup>20</sup>**

Der Unternehmensleiter muss die Personaldelegation vor jeder wichtigen Entscheidung in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten unterrichten und anhören:

- ▶ Bau, Umbau oder Erweiterung von Produktionsanlagen oder Verwaltungseinrichtungen;
- ▶ Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Betriebsmitteln;
- ▶ Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren mit Ausnahme von Herstellungsgeheimnissen.

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über die Auswirkungen der vorstehend aufgeführten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu unterrichten.

#### **Bedarf an Arbeitskräften**

Im Allgemeinen muss der Unternehmensleiter die Personaldelegation mindestens einmal jährlich über den derzeitigen und absehbaren Arbeitskräftebedarf im Unternehmen und insbesondere über die sich daraus für die Arbeitnehmer des Unternehmens gegebenenfalls ergebenden Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen unterrichten und anhören.

#### **Wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidungen, die Einfluss auf die Beschäftigung haben können<sup>21</sup>**

Die Personaldelegation ist in jedem Fall in Bezug auf jedwede wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidung zu unterrichten und anzuhören, die einen entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensstruktur oder die Beschäftigungszahlen haben kann.

Dazu zählen insbesondere Entscheidungen in Bezug auf die Produktions- und Verkaufsmenge, das Produktionsprogramm und die Ausrichtung der Produktion, die Investitionspolitik, geplante Stilllegungen oder Übertragungen des Unternehmens oder Teilen des Unternehmens, geplante Einschränkungen oder

<sup>20</sup> Art. L.414-5

<sup>21</sup> Art. L.414-6

Ausdehnungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, geplante Fusionen des Unternehmens, geplante Änderungen an der Unternehmensorganisation und die Einführung, Änderung oder Abschaffung eines Zusatzrentensystems.

Die Unterrichtung und die Anhörung der Personaldelegation beziehen sich hierbei in jedem Fall auf die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf die Beschäftigtenzahlen und die Beschäftigungsstruktur, sowie auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Unternehmens. Darüber hinaus beziehen sie sich auch auf die seitens des Unternehmensleiters ergriffenen oder geplanten sozialen Maßnahmen, wie insbesondere Ausbildung und Umschulung.

Die Unterrichtung und die Anhörung der Personaldelegation müssen stets vor der geplanten Entscheidung erfolgen. Dies gilt jedoch nicht in Fällen, in denen die Unterrichtung und Anhörung die Verwaltung des Unternehmens oder von Teilen des Unternehmens behindern oder die Durchführung einer geplanten Maßnahme gefährden könnte. In diesem Fall muss der Unternehmensleiter der Personaldelegation innerhalb einer Frist von drei Tagen sämtliche erforderlichen Informationen und Erklärungen liefern.

### **Wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens<sup>22</sup>**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation mindestens zweimal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten und anzuhören.

Zu diesem Zweck legt er der Personaldelegation einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.

Wenn das Unternehmen unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, eines Vereins ohne Gewinnzweck, einer Genossenschaft oder einer Stiftung gegründet ist, ist die Unternehmensleitung oder Geschäftsführung darüber hinaus dazu verpflichtet, der Personaldelegation die Gewinn- und Verlustrechnung, die Jahresbilanz, den Bericht der Rechnungsprüfer, gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrates oder der Geschäftsführung sowie jedwedes sonstige der Hauptversammlung oder dem Beschlussorgan unterbreitete Dokument vorab vorzulegen.

### **Unterschiedliche Standpunkte<sup>23</sup>**

Sofern der Unternehmensleiter und die Personaldelegation unterschiedliche Standpunkte vertreten, sind in jedem Fall der Verwaltungsrat oder der oder die Geschäftsführer darüber in Kenntnis zu setzen.

Sofern das Unternehmen nicht unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründet ist, ist der Unternehmensleiter in jedem Fall über die unterschiedlichen Standpunkte in Kenntnis zu setzen, sofern dieser nicht persönlich an den Beratungen teilgenommen hat.

In jedem Fall sind der Unternehmensleiter, der Verwaltungsrat, das Beschlussorgan oder der Geschäftsführer dazu verpflichtet, über den weiteren Fortgang der zum Ausdruck gebrachten Standpunkte begründeten Bericht zu erstatten.

## **1.5.4. Mitbestimmung in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern<sup>24</sup>**

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen Beschlüsse in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten unbeschadet der Anwendung anderer gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen im gemeinsamen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation gefasst werden:

<sup>22</sup> Art. L.414-7

<sup>23</sup> Art. L.414-8

<sup>24</sup> Art. L.414-9

- ▶ die Einführung oder der Einsatz von technischen Einrichtungen zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz;
- ▶ die Einführung oder Änderung von Maßnahmen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und die Vorbeugung und Vermeidung von Berufskrankheiten;
- ▶ die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Personalauswahl in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Versetzung und Kündigung, und gegebenenfalls der vorrangigen Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand;
- ▶ die Festsetzung und Umsetzung jedweden gemeinsamen Programms oder jedweder gemeinsamen Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung;
- ▶ die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer;
- ▶ die Festsetzung oder die Änderung der Geschäftsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge;
- ▶ die Zuerkennung von Prämien an Arbeitnehmer, die dem Unternehmen durch Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen unbeschadet der Gesetze und Verordnungen in Bezug auf Patente und Erfindungen eine besonders nützliche Zusammenarbeit erwiesen haben.

### **Umsetzungsmodalitäten des Mitspracherechts der Personaldelegierten** <sup>25</sup>

Mindestens einmal pro Quartal muss zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation eine Sitzung zum Thema Mitspracherechte stattfinden.

Während diesen Sitzungen werden die Punkte erörtert, in Bezug auf die die Personaldelegation ein Mitspracherecht hat, um auf diese Weise zu einer Einigung zu gelangen.

Das Unternehmen ist auf diesen Sitzungen durch den Unternehmensleiter oder dessen Beauftragten vertreten, die sich von Personen ihrer Wahl unterstützen lassen können, wobei die Anzahl der Unternehmensvertreter in diesem Fall die Anzahl der Personaldelegierten nicht übersteigen darf.

Der Präsident der Personaldelegation und der Unternehmensleiter oder dessen Beauftragter setzen in gemeinsamem Einvernehmen die Tagesordnung der Sitzung fest, die den Mitgliedern der Personaldelegation mindestens fünf Tage vor der Sitzung mitgeteilt wird.

Dabei sind sie dazu verpflichtet, die in einem drei Tage vor der Sitzung seitens mindestens der Hälfte der Personaldelegierten vorgelegten Antrag dargelegten oder vom Unternehmensleiter vorgeschlagenen Themen auf die Tagesordnung zu setzen.

Sofern die Parteien in Bezug auf einen der nach Maßgabe der Tagesordnung zu fassenden Beschlüsse keine Einigung erzielen, beauftragt die Personaldelegation ihren Vorstand mit der Verhandlungsführung und der gemeinsam mit dem Arbeitgeber erfolgenden Beschlussfassung.

Der Vorstand kann sich von maximal vier Beratern unterstützen lassen, von denen mindestens einer von jeder Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung ernannt wird, die bei den vorausgegangenen Wahlen mindestens zwanzig Prozent der Sitze erhalten hat.

Der Vorstand teilt der Personaldelegation innerhalb einer Frist von 48 Stunden den gemeinsam gefassten Beschluss mit.

Die Personaldelegation verfügt ab dem Zeitpunkt dieser Mitteilung über eine Frist von 48 Stunden zur Ausarbeitung eines ordnungsgemäß begründeten Antrags in Bezug auf die erneute Verhandlung eines oder mehrerer der zu behandelnden Themen.

Die Sitzungen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit während der Dienststunden statt.

Der Unternehmensleiter muss einen angemessenen Raum und die für die Sitzungen erforderlichen Betriebsmittel zur Verfügung stellen.

<sup>25</sup> Art. L.414-10 bis L.414-13

Die Beschlüsse im Bereich des Mitspracherechts der Arbeitnehmer werden im gemeinsamen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation oder zwischen dem Arbeitgeber und dem Vorstand der Personaldelegation angenommen, wobei jede Partei über eine Stimme verfügt.

Im Falle der Uneinigkeit kann die entsprechende Streitigkeit seitens des Arbeitgebers, der Personaldelegation oder ihres Vorstands vor die Schlichtungsstellen gebracht werden.

Sämtliche Beschlüsse der Sitzungen werden in einem Sitzungsprotokoll schriftlich niedergelegt, das seitens des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters und dem Präsidenten der Personaldelegation oder dessen Vertreter unterzeichnet wird.

Die Arbeitnehmervertreter sind dazu verpflichtet, den Delegationen auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit und dem Gleichstellungsdelegierten über das Ergebnis der im Rahmen dieser Sitzungen stattgefundenen Erörterungen regelmäßig Bericht zu erstatten.

Sie händigen dem Gleichstellungsdelegierten eine aktualisierte Liste der allgemeinen Kriterien in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten aus:

- ▶ die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Personalauswahl in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Versetzung und Kündigung, und gegebenenfalls der vorrangigen Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand;
- ▶ die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer;

und dies selbst dann, wenn der Arbeitgeber diese Kriterien als vertraulich einstuft.

In letzterem Fall ist der Gleichstellungsdelegierte dazu verpflichtet, über diese Kriterien Verschwiegenheit zu wahren, es sei denn, er muss sich in Bezug auf eventuell gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßende Kriterien an die Gewerbeaufsicht wenden.

### 1.5.5. Andere Missionen

Die Personaldelegation hat eine Reihe weiterer Befugnisse, insbesondere:

- ▶ betreffend das Gespräch vor der Entlassung oder einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrags: Die Personaldelegation erhält eine Kopie der Vorladung des Arbeitnehmers <sup>26</sup>;
- ▶ betreffend die Übertragung eines Unternehmens oder eines Unternehmensteils: Die Personaldelegation wird rechtzeitig vor der Übertragung informiert und konsultiert <sup>27</sup>.
- ▶ im Bereich der Arbeitszeit: Die Personaldelegation hat unterschiedliche Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Verwendung einer Referenzperiode und eines Arbeitsorganisationsplans <sup>28</sup>, die Verwendung einer Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis (horaire mobile) <sup>29</sup> und die Ruhezeiten <sup>30</sup>, bei Wiedererlangung verlorener Arbeitszeiten <sup>31</sup>, bei Überstunden <sup>32</sup>, bei Sonntagsarbeit <sup>33</sup>;
- ▶ Antrag des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer unterhalb der Schwelle des sozialen Mindestlohns zu zahlen <sup>34</sup>; Unterrichtung und Anhörung der Personaldelegation;
- ▶ betreffend den kollektiven Urlaub <sup>35</sup>: Notwendigkeit der Zustimmung der Personaldelegation;

<sup>26</sup> Art. L.124-2

<sup>27</sup> Art. L.127-6

<sup>28</sup> Art. L.211-6 und folgende

<sup>29</sup> Art. L.211-8

<sup>30</sup> Art. L.211-16

<sup>31</sup> Art. L.211-21

<sup>32</sup> Art. L.211-23

<sup>33</sup> Art. L.231-2

<sup>34</sup> Art. L.222-6

<sup>35</sup> Art. L.233-10

- ▶ im Bereich des Elternurlaubs<sup>36</sup>: Informationen der Personaldelegation durch den Arbeitgeber, wenn dieser sein Aufschubrecht ausübt, und das Recht der Personaldelegation, sich an die Gewerbeaufsicht (ITM) zu wenden, wenn sie der Ansicht ist, dass die Aufschiebung nicht gerechtfertigt ist;
- ▶ betreffend die sexuelle Belästigung<sup>37</sup>: Recht Maßnahmen und Mission vorzuschlagen; Aufgabe das Opfer zu unterstützen;
- ▶ betreffend die moralische Belästigung<sup>38</sup>: diverse Aufgaben
- ▶ betreffend die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz<sup>39</sup>: Recht auf Unterrichtung und Anhörung, Vorschlagsrecht, Recht auf Bericht des Arbeitsarztes<sup>40</sup>, Recht auf ärztliche Untersuchung<sup>41</sup>, Recht auf Erhalt der Liste der Arbeitsstationen welche gefährlich für schwangere Frauen sind<sup>42</sup>, Recht auf Einsichtnahme in das Register junger Arbeitnehmer<sup>43</sup>, Recht auf Unterrichtung über den Schutz der Arbeitnehmer gegen die Risiken, die mit der Exposition gegenüber chemischen, physikalischen und biologischen Arbeitsstoffen verbunden sind<sup>44</sup>;
- ▶ betreffend die Beteiligung an einem Europäischen Betriebsrat oder Verfahren zur Information und grenzüberschreitenden Konsultation von Arbeitnehmern<sup>45</sup>;
- ▶ betreffend das Aufsetzen eines Beschäftigungsplans<sup>46</sup> oder eines Sozialplans<sup>47</sup>;
- ▶ betreffend den Antrag des Arbeitgebers auf Subvention bei teilweiser<sup>48</sup>, unfallbedingter oder technischer Arbeitslosigkeit<sup>49</sup>;
- ▶ betreffend das Zurückgreifen auf Werke von allgemeinem Interesse<sup>50</sup>;
- ▶ betreffend die Verwendung von Einstellungsbeihilfen für Langzeitarbeitslose<sup>51</sup>;
- ▶ betreffend die Weiterbildung<sup>52</sup>;
- ▶ betreffend die vorzeitige Pensionierung von Schicht- und Nachtschichtmitarbeitern<sup>53</sup> und progressive Vorruhestandsregelungen<sup>54</sup>;
- ▶ betreffend die von der Gewerbeaufsicht (ITM) im Unternehmen durchgeführten Kontrollen<sup>55</sup>;
- ▶ betreffend das Recht der Personaldelegation, die Teilnahme der Gewerbeaufsicht (ITM)<sup>56</sup> an ihren Sitzungen zu verlangen;

36 Art. L.234-46

37 Art. L.245-6

38 Großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2009 zur Erklärung der allgemeinen Verpflichtung des Übereinkommens über die Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zwischen den Gewerkschaften OGB-L und LCGB auf der einen Seite und der UEL auf der anderen Seite, Mémorial A3 vom 13. Januar 2010

39 Art. L.312-6 ff.

40 Art. L.325-4

41 Art. L.326-5

42 Art. L.334-1

43 Art. L.344-3

44 Art. L.351-4

45 Art. L.431-1 ff.

46 Art. L.513-1 ff.

47 Art. L.166-2

48 Art. L.511-6 und L.511-8

49 Art. L.531-3 und L.532-1

50 Art. L.511-18, L.511-20 und L.511-22

51 Art. L.541-5

52 Art. L.542-9 und L.542-11

53 Art. L.583-4

54 Art. L.584-1 und L.584-5

55 Art. L.614-3

56 Art. L.614-9

- ▶ im Falle des Rückgriffs auf Leiharbeit<sup>57</sup>, vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften<sup>58</sup> und Teilzeitarbeit<sup>59</sup>: Unterrichtung und vorherige Konsultation der Personaldelegation;
- ▶ Zugriff auf personenbezogene Akten<sup>60</sup>: Jeder Arbeitnehmer ist dazu berechtigt, zweimal pro Jahr während der Arbeitszeit auf seine personenbezogenen Akten zuzugreifen; er kann sich dabei von einem Mitglied der Personaldelegation oder vom Gleichstellungsdelegierten begleiten lassen, die in Bezug auf den Inhalt der personenbezogenen Akten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, sofern sie seitens des Arbeitnehmers nicht von dieser Verpflichtung befreit wurden.

Auf Antrag des Arbeitnehmers sind dessen Erläuterungen in Bezug auf den Inhalt seiner personenbezogenen Akte in diese einzufügen.

- ▶ Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz<sup>61</sup>: Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuches setzt fest, dass der Arbeitgeber eine Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung der Arbeitnehmer ausschließlich in den in Artikel 6 Absatz 1 Buchstaben a bis f der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) dargelegten Fälle durchführen darf.<sup>62</sup>

#### Öffnungsfälle

Nach Maßgabe der seitens der DSGVO festgesetzten allgemeinen Regelung handelt es sich dabei insbesondere um:

- die Tatsache, dass die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten für die Erfüllung seines Arbeitsvertrages erforderlich ist, oder
- die Tatsache, dass der Arbeitgeber einer rechtlichen Verpflichtung unterliegt, die die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers erforderlich macht, oder
- das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, das eine Überwachung erforderlich macht. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Einrichtung einer Überwachung in einem solchen Fall erfordert, dass der Arbeitgeber sein eigenes berechtigtes Interesse gegen die Notwendigkeit zum Schutz der Rechte und Grundfreiheiten des betreffenden Arbeitnehmers abwägen muss, wie dessen Recht auf Achtung seiner Privatsphäre am Arbeitsplatz, das Recht am eigenen Bild, usw.

In all diesen Fällen bleibt jedoch zu beurteilen, ob die Überwachung in Bezug auf den angestrebten Zweck verhältnismäßig und notwendig ist.

#### Recht auf Information

Neben dem Recht auf Unterrichtung der betreffenden Person muss der Arbeitgeber vor der Einrichtung der Überwachung in jedem Fall die Personaldelegation oder in deren Ermangelung die Gewerbeaufsicht (ITM) unterrichten.

Diese vorherige Unterrichtung umfasst eine detaillierte Beschreibung des Zwecks der geplanten Verarbeitung und der Modalitäten zur Umsetzung des Überwachungssystems, sowie gegebenenfalls die Dauer oder die Kriterien für die Speicherung der Daten und eine förmliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nichtverwendung der erhobenen Daten zu anderen als den in der vorherigen Unterrichtung ausdrücklich vorgesehenen Zwecken.

57 Art. L.134-1

58 Art. L.134-1 und L.132-1

59 Art. L.134-1 und L.132-1

60 Art. L.123-2

61 Art. L.261-1

62 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG [Datenschutz-Grundverordnung - DSGVO]



**Fälle, in denen die Zustimmung der Personaldelegation erforderlich ist**

Wenn die Überwachung aus den nachstehenden Gründen erfolgt:

- für Zwecke der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, oder
- zur Kontrolle der Produktion oder der Leistung der Arbeitnehmer, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung der genauen Vergütung ist, oder
- im Rahmen einer Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis,

kann sie gemäß den Bestimmungen der Artikel L.211-8 und L.414-9 des Arbeitsgesetzbuches nur mit Einverständnis der Personaldelegation erfolgen, es sei denn, der Arbeitgeber erfüllt durch diese Überwachung eine rechtliche oder gesetzliche Verpflichtung.

**Ersuchen um vorherige Stellungnahme bei der Nationalen Kommission für den Datenschutz (CNPd)**

In Bezug auf jede zur Überwachung am Arbeitsplatz durchgeführte Datenverarbeitung kann die Personaldelegation oder in deren Ermangelung der betroffene Arbeitnehmer der Nationalen Kommission für den Datenschutz (CNPd) innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der vorherigen Unterrichtung einen Antrag auf vorherige Stellungnahme zur Angemessenheit der zur Überwachung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geplanten Verarbeitung unterbreiten. Die CNPD gibt ihre Stellungnahme im Monat ihrer Anrufung ab. Der Antrag hat innerhalb dieser Frist eine aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass der Arbeitgeber die Überwachung vor Eingang der Stellungnahme der CNPD nicht durchführen darf.

**Recht auf Beschwerde**

Die von der Überwachung betroffenen Arbeitnehmer sind darüber hinaus zum Einlegen einer Beschwerde bei der CNPD berechtigt, wenn sie der Meinung sind, dass die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Eine solche Beschwerde stellt weder ein schwerwiegendes Verschulden noch einen berechtigten Kündigungsgrund dar.

- Vorschlag der Rechnungsprüfer in Aktiengesellschaften, in denen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsorgan des Unternehmens sitzen: In diesen Unternehmen werden die Rechnungsprüfer seitens der Hauptversammlung auf Vorschlag des Arbeitgebers im Anschluss an das Mitspracheverfahren der Personaldelegierten ernannt (siehe unter Punkt 1.5.4.).<sup>63</sup>

63 Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen, Mémorial A144

## DIE SONDERVORSCHRIFTEN FÜR DEN SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSDELEGierten <sup>64</sup>

### *Ernennung*

Jede Personaldelegation ernennt auf ihrer konstituierenden Sitzung entweder aus ihren eigenen Reihen oder aus den Reihen der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens einen Delegierten für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer.

Innerhalb einer Frist von drei Tagen nach der konstituierenden Sitzung setzt der Präsident der Personaldelegation den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht schriftlich darüber in Kenntnis und übermittelt ihnen den Namen, Vornamen und die Sozialversicherungsnummer des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten.

Sofern der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte selbst kein gewähltes Mitglied der Personaldelegation ist, kann er an allen Sitzungen der betreffenden Delegation mit beratender Stimme teilnehmen.

### *Rechte und Pflichten*

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte hinterlegt die vom Abteilungsleiter gegengezeichneten Ergebnisse seiner Feststellungen in einem speziellen Register, das in der Geschäftsstelle des Unternehmens aufbewahrt wird, wo die Mitglieder der Personaldelegation und das Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht (ITM) davon Kenntnis nehmen können.

In dringenden Fällen, in denen die getätigten Feststellungen einen unverzüglichen Eingriff der Gewerbeaufsicht erfordern, ist der Delegierte dazu berechtigt, sich direkt an diese Behörde zu wenden, vorausgesetzt, er setzt den Unternehmensleiter oder dessen Vertreter und die Personaldelegation zeitgleich darüber in Kenntnis.

### *Recht auf Unterrichtung und Anhörung*

Der Unternehmensleiter ist in Bezug auf die nachstehenden Themen zur Anhörung und Unterrichtung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten verpflichtet:

- ▶ Die Entwicklung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich derer in Bezug auf besonders gefährdete Gruppen von Arbeitnehmern;
- ▶ die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und bei Bedarf die einzusetzende Schutzausrüstung;
- ▶ die bei der Gewerbeaufsicht einzureichenden Anzeigen über die Arbeitsunfälle;
- ▶ jedwede Handlung, die sich in erheblichem Maße auf die Sicherheit und die Gesundheit auswirken könnte;
- ▶ die Ernennung der Arbeitnehmer, die für die Schutzmaßnahmen und die Maßnahmen zur Vorbeugung und Vermeidung von Berufsrisiken des Unternehmens verantwortlich sind;
- ▶ die Maßnahmen, die im Bereich der Ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Arbeitnehmer ergriffen werden, bei denen es sich um erforderliche Maßnahmen handelt, die an die Art der Geschäftstätigkeit und an die Größe des Unternehmens und/oder des Betriebes angepasst sind und unter Berücksichtigung sonstiger anwesenden Personen getroffen werden;
- ▶ die Maßnahmen zur Organisation der erforderlichen Beziehungen zu externen Diensten, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notfallversorgung, der Rettungsdienste und der Brandbekämpfung;
- ▶ der Rückgriff auf Sachverständige innerhalb und außerhalb des Unternehmens im Hinblick auf die Organisation von Schutz- und Vorbeugungsmaßnahmen;
- ▶ die angemessene Schulung, die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit zugesichert wird;

- ▶ die Bewertung der eventuellen Umweltrisiken der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, sofern die Gesundheit der Arbeitnehmer oder die Arbeitsbedingungen davon betroffen sind;
- ▶ die zugunsten des Umweltschutzes ergriffenen Maßnahmen, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer davon betroffen sind.

## **Recht auf die Unterbreitung von Vorschlägen**

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte ist dazu berechtigt, den Arbeitgeber zur Ergreifung der angemessenen Maßnahmen aufzufordern und ihm diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten, um jedwedes Risiko für die Arbeitnehmer zu mildern oder die Gefahrenquellen zu beseitigen.

## **Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten des Arbeitgebers**

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte arbeitet eng mit dem oder den Sicherheitsbeauftragten des Arbeitgebers zusammen.

## **Kontrollrundgänge**

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte kann in Begleitung des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters am Sitz des Unternehmens und auf den Baustellen oder sonstigen zeitweiligen Arbeitsorten des Betriebes einen wöchentlichen Kontrollrundgang machen.

In den Verwaltungsabteilungen dürfen maximal zwei Kontrollrundgänge jährlich stattfinden.

Der Leiter der Abteilung, in der der Kontrollrundgang durchgeführt wird, und der Leiter des Wartungsdienstes nehmen an den Kontrollrundgängen teil.

## **Beziehung zur Gewerbeaufsicht (ITM)**

Das Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht (ITM) kann sich bei seinen Kontrollrundgängen und bei der Untersuchung von Arbeitsunfällen vom Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten begleiten lassen.

## **Lohnfortzahlung**

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte darf aufgrund seiner durch die Kontrollgänge oder die dem Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht (ITM) geleistete Unterstützung bedingten Abwesenheit vom Dienst keinerlei Verdiensteinbuße erleiden.

## **Bildungsurlaub**

Der Arbeitgeber muss dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten die als Bildungsurlaub bezeichnete Freizeit einräumen, um ohne Verdienstverlust an den seitens der Gewerkschaften oder Fachorganisationen innerhalb der normalen Arbeitszeiten veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf die Perfektionierung seiner Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abzielen.

Dieser Bildungsurlaub muss zusätzlich zu dem für die Personaldelegierten vorgesehenen Bildungsurlaub gewährt werden und kann nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Dauer des Bildungsurlaubs beläuft sich auf 40 Stunden pro Mandat, ergänzt durch 10 zusätzliche Stunden, sofern es sich um das erste Mandat des Delegierten im entsprechenden Unternehmen handelt.

Die Dauer des Bildungsurlaubs wird der Arbeitszeit gleichgestellt, wobei die entsprechende Vergütung bei Unternehmen bis maximal 150 Arbeitnehmern dem Staat obliegt.

Im Falle außergewöhnlicher Umstände aufgrund von Änderungen am Arbeitsplatz kann eine großherzogliche Verordnung die Modalitäten dieses Bildungsurlaubs präzisieren und dessen Dauer verlängern.

## DIE SONDERVORSCHRIFTEN FÜR DEN GLEICHSTELLUNGSDELEGierten <sup>65</sup>

### *Ernennung*

Jede Personaldelegation ernennt auf ihrer konstituierenden Sitzung aus den Reihen ihrer Vollmitglieder oder Stellvertreter für die Dauer ihres Mandats einen Gleichstellungsdelegierten und setzt den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht (ITM) innerhalb einer Frist von drei Tagen nach dessen Ernennung schriftlich darüber in Kenntnis.

### *Aufgabe*

Die Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten besteht in der Verteidigung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Hinblick auf die Vergütung und die Arbeitsbedingungen.

Diesbezüglich ist der Gleichstellungsdelegierte, der unbeschadet der ihm durch andere gesetzliche Bestimmungen gegebenenfalls übertragenen Zuständigkeiten im Rahmen seines Aufgabenbereichs allein oder gemeinsam mit der Personaldelegation handelt, insbesondere zu den nachstehenden Tätigkeiten berechtigt:

- ▶ seine Stellungnahme abzugeben und Vorschläge im Hinblick auf jedwede Themen vorzubringen, die sich direkt oder indirekt auf einen der oben genannten Bereiche beziehen;
- ▶ dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer des Unternehmens vorzuschlagen;
- ▶ einen Maßnahmenplan zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auszuarbeiten und dem Arbeitgeber zu unterbreiten;
- ▶ dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu unterbreiten;
- ▶ die zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern eventuell entstehenden individuellen oder kollektiven Streitigkeiten zu verhindern und aus dem Weg zu räumen;
- ▶ sich in Ermangelung einer Beilegung der oben genannten Streitigkeiten mit jedweder Beschwerde oder Beobachtung an die Gewerbeaufsicht (ITM) zu wenden;
- ▶ einmal jährlich die Arbeitnehmer beider Geschlechter getrennt voneinander vorzuladen;
- ▶ für die Ausbildung der Lehrlinge im Bereich der Gleichberechtigung im Unternehmen zu sorgen;
- ▶ an der Erstellung und Umsetzung sämtlicher Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere für die Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
- ▶ die Arbeitnehmer des Betriebes in einem angemessenen Raum entweder außerhalb oder während der Arbeitszeit zu beraten. In letzterem Fall muss sich der Gleichstellungsdelegierte mit dem Unternehmensleiter über die Uhrzeit und die Organisationsmodalitäten dieser Beratungen einigen, deren Dauer auf seine bezahlten Freistunden angerechnet wird;
- ▶ vor jedweder Errichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes im Unternehmen seine Stellungnahme abzugeben.

<sup>65</sup>

Art. L.414-15

### **Bezahlte Freistunden**

Im Hinblick auf die Erfüllung seiner Aufgaben, erhält der Gleichstellungsdelegierte die nachstehenden bezahlten Freistunden:

- ▶ 4 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 15 und 25 Arbeitnehmer beschäftigt;
- ▶ 6 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 26 und 50 Arbeitnehmer beschäftigt;
- ▶ 8 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 51 und 75 Arbeitnehmer beschäftigt;
- ▶ 10 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 76 und 150 Arbeitnehmer beschäftigt;
- ▶ 4 bezahlte Freistunden pro Woche, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen über 150 Arbeitnehmer beschäftigt.

Diese zusätzlichen bezahlten Freistunden sind der alleinigen Nutzung seitens des Gleichstellungsdelegierten vorbehalten.

### **Bildungsurlaub**

Der Gleichstellungsdelegierte hat Anspruch auf einen Bildungsurlaub, um ohne Verdienstverlust an den seitens der Gewerkschaften oder Fachorganisationen innerhalb der normalen Arbeitszeiten veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf die Perfektionierung seiner für die Erfüllung seiner Aufgabe zweckmäßigen wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abzielen.

Demzufolge verfügt der Gleichstellungsdelegierte über zwei halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr, die nicht auf seinen Jahresurlaub angerechnet werden können.

Die Dauer des Bildungsurlaubs wird der Arbeitszeit gleichgestellt, wobei die entsprechende Vergütung bei Unternehmen mit einem Personalbestand von unter 150 Arbeitnehmern dem Staat obliegt.

Sofern der ernannte Gleichstellungsdelegierte ein stellvertretender Personaldelegierter ist, kann er an allen Beschlüssen im Zusammenhang mit seinem Sondermandat mitwirken und an allen Sitzungen der betreffenden Delegation mit beratender Stimme teilnehmen.

## 1.6. DIE DER PERSONALDELEGATION ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN MITTEL

### *Recht auf Dienstfreistellung und bezahlte Freistunden (crédit d'heures)* <sup>66</sup>

Die Mitglieder der Personaldelegation sind dazu berechtigt, nach vorheriger Inkennnissetzung des Unternehmensleiters, in dem für die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlichen Maße ohne Lohnkürzung vom Dienst befreit zu werden, vorausgesetzt, dies behindert nicht den reibungslosen Betriebsablauf.

Im Rahmen ihres Mandats muss der Unternehmensleiter den Mitgliedern der Personaldelegation die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit gewähren und diese Zeit als Arbeitszeit vergüten.

#### *Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern*

Zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben haben die Personaldelegierten folglich Anspruch auf die nachstehenden bezahlten Freistunden:

- ▶ In Unternehmen, in denen der Personalbestand 149 Arbeitnehmer nicht übersteigt, gewährt der Unternehmensleiter den Personaldelegierten bezahlte Freistunden, deren Gesamtanzahl im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer steht, wobei pro 500 vertretenen Arbeitnehmern 40 bezahlte Freistunden pro Woche gewährt werden.
- ▶ in Unternehmen, in denen der Personalbestand zwischen 150 und 249 Arbeitnehmern liegt, gewährt der Unternehmensleiter den Personaldelegierten bezahlte Freistunden, deren Gesamtanzahl im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer steht, wobei pro 250 vertretenen Arbeitnehmern 40 bezahlte Freistunden pro Woche gewährt werden.

Zur Anwendung der Bestimmungen der vorstehenden Absätze werden Stundenbruchteile, die gleich oder größer als 0,5 sind, nach oben aufgerundet und Stundenbruchteile, die kleiner als 0,5 sind, nach unten abgerundet.

Die oben angegebenen bezahlten Freistunden werden im Verhältnis zu den erhaltenen Stimmen unter allen Listen aufgeteilt, die zum Zeitpunkt der Wahl mindestens 20 Prozent der Sitze erhalten haben.

| Personalbestand des Unternehmens | Anzahl der Delegierten | Bezahlte Freistunden pro Woche |
|----------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| 15                               | 1                      | 1                              |
| 20                               | 1                      | 2                              |
| 40                               | 2                      | 3                              |
| 60                               | 3                      | 5                              |
| 80                               | 4                      | 6                              |
| 100                              | 4                      | 8                              |
| 120                              | 5                      | 10                             |
| 140                              | 5                      | 11                             |
| 149                              | 5                      | 12                             |
| 150                              | 5                      | 24                             |
| 160                              | 5                      | 26                             |
| 180                              | 5                      | 29                             |
| 200                              | 5                      | 32                             |
| 220                              | 6                      | 35                             |
| 240                              | 6                      | 38                             |
| 249                              | 6                      | 40                             |

<sup>66</sup> Art. L.415-5 und L.415-9

**Unternehmen mit mindestens 250 Arbeitnehmern**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die nachstehende Anzahl an Delegierten allgemein von jedweder Arbeit zu befreien und diesen eine ständige Dienstfreistellung mit Lohnfortzahlung sowie gegebenenfalls Anspruch auf Beförderung und beruflichen Aufstieg zu gewähren:

- ▶ 1 Delegierten, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 250 und 500 liegt;
- ▶ 2 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 1 000 liegt;
- ▶ 3 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 001 und 2 000 liegt;
- ▶ 4 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 001 und 3 500 liegt;
- ▶ 1 zusätzlichen Delegierten pro 1500 Arbeitnehmern, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer 3 500 übersteigt.

Die Ernennung der freigestellten Delegierten erfolgt seitens der Mitglieder der Personaldelegation in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems.

Wenn der Personalbestand jedoch 1 000 Arbeitnehmer übersteigt, ernennt jede in der Personaldelegation vertretene nationale Gewerkschaft, die mit dem Betrieb durch einen Tarifvertrag verbunden ist, einen der freigestellten Delegierten.

Die Personaldelegation kann die Umwandlung eines oder mehrerer freigestellten Delegierten in bezahlte Freistunden beschließen, wobei pro freigestellten Delegierten vierzig Stunden gewährt werden, und dies proportional zu den zum Zeitpunkt der Wahl erhaltenen Stimmen.

Die Personaldelegation setzt den Unternehmensleiter darüber in Kenntnis.

**Versammlungsrecht<sup>67</sup>**

Die Personaldelegationen dürfen einmal pro Monat während der Dienststunden zusammentreten, wobei diese Sitzungen der Unternehmensleitung vorbehalten sind; sie müssen jedoch mindestens sechsmal jährlich während der Dienststunden zusammentreten, und davon obligatorisch dreimal mit der Unternehmensleitung.

Die auf den Sitzungen verbrachte Zeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Einmal jährlich kann die Hauptpersonaldelegation in Vollversammlung mit den Arbeitnehmern des Unternehmens zusammentreten. Die unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfindende Versammlung wird vom Präsidenten der Personaldelegation einberufen.

Der Unternehmensleiter kann dazu eingeladen werden, der Versammlung beizuwohnen oder sich dort vertreten zu lassen.

**Anhörungsstunden<sup>68</sup>**

Die Personaldelegation kann für die Arbeitnehmer des Unternehmens Anhörungsstunden in den Räumen der Personaldelegation organisieren.

Sofern die Personaldelegation einen oder mehrere freigestellte Delegierte umfasst, werden diese Anhörungen von diesen freigestellten Delegierten während der Arbeitszeit zu seitens der Delegation festgesetzten und dem Unternehmensleiter vorab mitgeteilten Zeiten durchgeführt.

Personaldelegationen, die keine freigestellten Delegierten umfassen, können die Anhörungsstunden entweder außerhalb oder während der Arbeitszeiten organisieren; in letzterem Fall müssen sie sich vorab mit dem Unternehmensleiter auf die Uhrzeit und die Modalitäten der Organisation und der Genehmigung der Anhörungsstunden einigen, die auf die bezahlten Freistunden der Personaldelegation angerechnet werden.

<sup>67</sup> Art. L.415-6 und L.415-7

<sup>68</sup> Art. L.415-8

**Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige** <sup>69</sup>**Anzahl der Berater**

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 51 Arbeitnehmer beschäftigen, können Berater, ungeachtet dessen, ob diese zu den Mitarbeitern des Unternehmens zählen oder nicht, auf Antrag der Mehrheit der Delegierten zur Prüfung bestimmter Fragen mit beratender Stimme an den Sitzungen der Personaldelegationen teilnehmen. Die Anzahl der Berater darf ein Drittel der Anzahl der Mitglieder der Personaldelegation nicht übersteigen.

**Bestimmung der Berater****Vorschlag der Berater**

- ▶ In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, sind die Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, dazu berechtigt, Berater vorzuschlagen.
- ▶ In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen über 150 Arbeitnehmer beschäftigen, ist jede der oben genannten Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung, die bei den letzten Wahlen mindesten 20 Prozent der Sitze erhalten hat, dazu berechtigt, einen der Berater vorzuschlagen. In diesem Fall kann die Obergrenze von einem Drittel der Anzahl der Mitglieder der Personaldelegation überstiegen werden.

**Benennung von Beratern**

Die Personaldelegation ernennt die zur Teilnahme an den Sitzungen der Personaldelegation berechtigten Berater gegebenenfalls auf Grundlage der ihr nach Maßgabe der vorstehenden Absätze unterbreiteten Vorschläge.

Sofern die Gesamtanzahl der zu ernennenden Berater die Anzahl der auf diese Weise ernannten Berater übersteigt, kann die Personaldelegation innerhalb der Grenze des Drittels der Anzahl der Personaldelegierten zusätzliche Berater genehmigen.

Diesbezüglich sind die oben genannten Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, zur Unterbreitung von Vorschlägen berechtigt.

**Externer Sachverständiger**

Die Personaldelegation kann die Ernennung eines externen Sachverständigen beschließen, wenn sie der Ansicht ist, dass die entsprechende Angelegenheit für das Unternehmen oder die Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung ist.

Sofern vorab nicht anders vereinbart, ist die Übernahme der Kosten seitens des Unternehmens auf einen Sachverständigen beschränkt und darf pro Geschäftsjahr und Sachverständigen einen durch großherzogliche Verordnung festzusetzenden Prozentsatz der seitens des Arbeitgebers im Laufe des Jahres vor der Entscheidung über die Auftragserteilung bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen angegebenen jährlichen Gesamtlohnsumme der Arbeitnehmer nicht überschreiten. Dieser Prozentsatz ist durch die aktuelle großherzogliche Verordnung auf 0,10% festgelegt.<sup>70</sup>

Der Unternehmensleiter ist vorab über die Art des auf diese Weise erteilten Auftrags in Kenntnis zu setzen.

<sup>69</sup> Art. L.412-2

<sup>70</sup> Großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2017 zur Umsetzung von Artikel L.412-2 des Arbeitsgesetzbuches, Mémorial A1084, siehe S. 93 [nur in der französischen Originalfassung verfügbar].



**Rückgriff auf Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften**

In allen Unternehmen, in denen es eine Personaldelegation gibt, kann diese auf Antrag der Delegierten oder des Unternehmensleiters beschließen, bestimmte Fragen einer gemeinsamen Prüfung durch einen Arbeitgeberverband und eine Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung zu unterbreiten.

**Aushang von Mitteilungen der Personaldelegation<sup>71</sup>**

Der Aushang von Mitteilungen, Berichten und Stellungnahmen der Personaldelegation, des Gleichstellungsdelegierten und des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten, die in direktem Zusammenhang mit ihren Zuständigkeiten stehen, erfolgt nach freiem Ermessen auf den für das Personal zugänglichen und für diesen Zweck vorgesehenen verschiedenen Trägern, einschließlich auf elektronischem Wege.

Delegierte, die:

- ▶ aus einer seitens einer Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung vorgelegten Liste gewählt wurden;
- ▶ aus einer seitens einer sonstigen Gewerkschaft vorgelegten Liste gewählt wurden, sofern diese Delegierten die absolute Mehrheit der Mitglieder der Personaldelegation vertreten;

können darüber hinaus:

- ▶ Gewerkschaftsmitteilungen nach freiem Ermessen auf für diesen Zweck vorgesehenen speziellen Trägern aushängen; eine Ausfertigung dieser Gewerkschaftsmitteilungen wird dem Unternehmensleiter zeitgleich mit dem Aushang übermittelt;
- ▶ innerhalb des Unternehmens und an in gemeinsamem Einvernehmen mit dem Unternehmensleiter zu vereinbarenden Standorten unter den Arbeitnehmern des Unternehmens nach freiem Ermessen Veröffentlichungen und Flugblätter in Bezug auf die Gewerkschaften verbreiten.

**Recht auf Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern des Unternehmens<sup>72</sup>**

Die Mitglieder der Personaldelegation sind dazu berechtigt, mit sämtlichen Arbeitnehmern des Unternehmens in Kontakt zu treten. Diesbezüglich sind sie dazu berechtigt, sich im Unternehmen, auf den Baustellen oder an anderen zeitweiligen Arbeitsorten frei zu bewegen und mit den Arbeitnehmern nach der diesbezüglichen Inkennzeichnung des Arbeitgebers in Kontakt zu treten. Sie sind ebenfalls dazu berechtigt, die Arbeitnehmer über sämtliche im Unternehmen verfügbaren Kommunikationsmittel zu kontaktieren.

**Bildungsurlaub<sup>73</sup>**

Der Arbeitgeber muss den Vollmitgliedern der Personaldelegation die als Bildungsurlaub bezeichnete Freizeit einräumen, um ohne Verdienstverlust an den seitens der Gewerkschaften oder Fachorganisationen, und dabei insbesondere seitens der Berufskammern, innerhalb der normalen Arbeitszeiten veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf die Perfektionierung ihrer für die Erfüllung ihrer Aufgabe als Arbeitnehmervertreter erforderlichen wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnisse abzielen.

**Unternehmen mit zwischen 15 und 49 Arbeitnehmern**

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, hat

<sup>71</sup> Art. L.414-16

<sup>72</sup> Art. L.414-16

<sup>73</sup> Art. L.414-19

jedes Vollmitglied der Personaldelegation im Laufe seines Mandats Anspruch auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub, wobei die entsprechende Vergütung dem Staat obliegt.

#### ***Unternehmen mit zwischen 50 und 150 Arbeitnehmern***

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes Vollmitglied der Personaldelegation im Laufe seines Mandats Anspruch auf zwei Arbeitswochen Bildungsurlaub, wobei die einer Woche Bildungsurlaub entsprechende Vergütung dem Staat obliegt.

#### ***Unternehmen mit über 150 Arbeitnehmern***

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen über 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes Vollmitglied der Personaldelegationen Anspruch auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub pro Jahr.

#### ***Neue Mandate***

Zum ersten Mal gewählte Delegierte haben im ersten Jahr ihres Mandats Anspruch auf 16 zusätzliche Stunden Bildungsurlaub.

#### ***Stellvertretende Delegierte***

Die Stellvertreter der Personaldelegation haben Anspruch auf die Hälfte der im vorliegenden Paragraphen vorgesehenen Weiterbildungsstunden.

Sofern diese Stellvertreter im Laufe ihres Mandats zu Vollmitgliedern werden, wird der von ihnen in Anwendung des vorstehenden Absatzes bereits in Anspruch genommene Teil vom Bildungsurlaub, auf den sie als Vollmitglieder Anspruch haben, abgezogen.

#### ***Die zur Auswahl stehenden Weiterbildungen***

Die Dauer des Bildungsurlaubs darf nicht auf die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs angerechnet werden, sondern wird der Arbeitszeit gleichgestellt.

Delegierten, die anerkannte Weiterbildungskurse absolvieren möchten, ist der Bildungsurlaub auf deren Antrag vom Unternehmensleiter jedes Jahr zu gewähren. Die Weiterbildungskurse können aus einer seitens der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung in gemeinsamem Einvernehmen erstellten Liste gewählt werden.

Spezifische Anfragen in Bezug auf die amtliche Anerkennung dieser Weiterbildungen sind an den Arbeitsminister zu richten.

## **1.7. ORGANISATION UND ARBEITSWEISE**

### ***Ernennung des Präsidenten, des Vizepräsidenten und des Vorstands<sup>74</sup>***

Auf der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation, die im Monat nach den Wahlen durch den Arbeitnehmer einberufen wird, der bei der Wahl die meisten Stimmen erhalten hat, ernennt die Personaldelegation aus den Reihen ihrer Vollmitglieder in geheimer Abstimmung nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten und einen Schriftführer. Bei Stimmengleichheit wird der ältere der Kandidaten gewählt.

74

Art. L.416-1

Falls keine Wahlen stattgefunden haben, wird die konstituierende Sitzung unter denselben Bedingungen durch das älteste Vollmitglied der Personaldelegation einberufen.

Zur Abwicklung der laufenden Geschäfte und zur Vorbereitung ihrer Sitzungen, ernennt die Personaldelegation aus den Reihen ihrer Vollmitglieder in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems einen Vorstand, der sich neben dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Schriftführer aus den nachstehenden Personen zusammensetzt:

- ▶ 1 Mitglied, sofern die Personaldelegation aus mindestens 8 Mitgliedern besteht;
- ▶ 2 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 10 Mitgliedern besteht;
- ▶ 3 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 12 Mitgliedern besteht;
- ▶ 4 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 14 Mitgliedern besteht.

| Zahlenmäßige Zusammensetzung | Zusammensetzung des Vorstands                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Weniger als 8 Mitglieder     | Präsident, Vizepräsident und Schriftführer                |
| 8 oder 9 Mitglieder          | Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 1 Mitglied   |
| 10 oder 11 Mitglieder        | Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 2 Mitglieder |
| 12 oder 13 Mitglieder        | Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 3 Mitglieder |
| 14 Mitglieder und mehr       | Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 4 Mitglieder |

Für seine neuen Aufgaben im Rahmen seines Mitspracherechts bei bestimmten Entscheidungen des Unternehmens wird der Vorstand proportional zu den erhaltenen Stimmen um mindestens einen Personaldelegierten jeder bereits in der Personaldelegation, jedoch noch nicht im Vorstand vertretenen Liste erweitert.

Eine großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2017<sup>75</sup> bestimmt die Reihenfolge der obligatorischen Punkte der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung und deren Durchführung:

1. Benennung eines Wahlbüros mit mindestens zwei Mitgliedern und mindestens einem Mitglied jeder Gewerkschaft, die in der Personalvertretung vertreten ist;
2. Wahl des Präsidenten;
3. Wahl des Vizepräsidenten;
4. Wahl des Sekretärs;
5. Wahl des Vorstands;
6. Wahl des Delegierten für Gleichstellung;
7. Wahl des Delegierten für Sicherheit und Gesundheit;
8. Entscheidung über die Zuteilung der Stundenguthaben (crédit d'heure) bzw. Benennung der freigelassenen Delegierten.

Innerhalb einer Frist von drei Tagen nach der konstituierenden Sitzung teilt der Präsident der Personaldelegation dem Unternehmensleiter und der Gewerbeaufsicht schriftlich die Namen des Vizepräsidenten und des Schriftführers sowie die Namen der Vorstandsmitglieder mit.

Auf der ersten Sitzung nach der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation werden die gewählten Mitglieder vom Unternehmensleiter über den Aufbau des Unternehmens, dessen eventuelle Verknüpfungen mit anderen Unternehmen, die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung, die Beschäftigungsstruktur, die Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung, der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Gleichbehandlung in Kenntnis gesetzt.

<sup>75</sup> Großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2017 zur Umsetzung von Artikel L.416-1 des Arbeitsgesetzbuches, Mémorial A1085, siehe S. 93 (nur in der französischen Originalfassung verfügbar)

**Beratungen**<sup>76</sup>

Der Gegenstand der Beratungen der Personaldelegation wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die seitens des Vorstands der Delegation festgesetzt und den Mitgliedern mindestens fünf Tage vor der Sitzung mitgeteilt wird.

Der Vorstand ist dazu verpflichtet, die in einem seitens mindestens einem Drittel der Mitglieder der Personaldelegation spätestens drei Arbeitstage vor der Sitzung eingereichten Antrag dargelegten Themen auf die Tagesordnung zu setzen. Sofern der Antrag in diesem Fall nach der Mitteilung der Tagesordnung an die Mitglieder der Personaldelegation eingereicht wird, so muss deren Präsident dessen Inhalt innerhalb von vierundzwanzig Stunden den Mitgliedern der Personaldelegation mitteilen.

**Einberufung der Sitzungen der Personaldelegation**<sup>77</sup>

Die Personaldelegation versammelt sich auf schriftliche Einberufung ihres Präsidenten.

Der Präsident der Personaldelegation muss die Delegation mindestens sechsmal pro Jahr einberufen.

Darüber hinaus ist er dazu verpflichtet, die Delegation immer dann einzuberufen, wenn mindestens ein Drittel ihrer Vollmitglieder dies bei ihm schriftlich beantragen; die Antragsteller geben dabei die Themen an, die sie auf die Tagesordnung der Sitzung gesetzt haben möchten.

Der Unternehmensleiter oder dessen Vertreter können von der Personaldelegation zur Teilnahme an den Beratungen eingeladen werden, ohne jedoch den Abstimmungen beiwohnen zu dürfen.

Der Arbeitsminister kann die Personaldelegation einberufen, wann immer ihm dies zweckmäßig erscheint. Darüber hinaus kann der Arbeitsminister auch einen Beamten seiner Wahl zu den Sitzungen abordnen, der in seinen Beobachtungen anzuhören ist.

Der Unternehmensleiter oder dessen Vertreter müssen zur Teilnahme an diesen Sitzungen eingeladen werden.

Die Sitzungen der Personaldelegationen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.<sup>78</sup>

**Beschlussfassung**<sup>79</sup>

Die Beschlüsse und Resolutionen der Personaldelegation werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.

Der Schriftführer führt bei jeder Sitzung Protokoll.

Das Sitzungsprotokoll wird bei Eröffnung der nächsten Sitzung verlesen und gebilligt; eine Kopie dieses Protokolls wird an den Unternehmensleiter übermittelt.

Dem Vorstand der Personaldelegation obliegt die Veröffentlichung einer Bekanntmachung, die auf der hierfür vorgesehenen Anschlagtafel auszuhängen ist.

**Spesen der Personaldelegation**<sup>80</sup>

Der Personaldelegierte übt seine Aufgaben rein ehrenamtlich aus. Der Arbeitgeber übernimmt jedoch die den Mitgliedern der Personaldelegation in direktem Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats im Unternehmen entstandenen Reise- und Aufenthaltskosten mit Ausnahme der ihnen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs entstandenen Kosten.

<sup>76</sup> Art. L.416-2

<sup>77</sup> Art. L.416-3

<sup>78</sup> Art. L.416-4

<sup>79</sup> Art. L.416-5

<sup>80</sup> Art. L.416-6 und L.416-7

Ebenso erleichtert der Arbeitgeber den Delegierten die Fortbewegung zwischen den verschiedenen Unternehmenseinheiten, was gegebenenfalls durch die Bereitstellung eines geeigneten Transportmittels erfolgt.

Die Sitzungen und Anhörungen der Personaldelegationen finden in einem geeigneten Raum innerhalb des Betriebes statt, dessen Ausstattung, einschließlich der Hardware und dem Zugriff auf die internen und externen Kommunikationsmittel, ebenso wie die Bürokosten und die Kosten für Heizung und Strom vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Sofern die Personaldelegation einen oder mehrere freigestellte Delegierte umfasst, ist der Unternehmensleiter dazu verpflichtet, diesen darüber hinaus einen festen Raum sowie die für ihr Sekretariat unerlässliche Ausrüstung und gegebenenfalls das erforderliche Personal bereitzustellen.

## 1.8. STATUS DER PERSONALDELEGIERTEN

### *Geschäftsordnung*

Bei der Ausübung ihres Mandats halten sich die Mitglieder der Personaldelegation an die Geschäftsordnung des Unternehmens oder des Betriebes.<sup>81</sup>

Laut Gesetz darf die Geschäftsordnung des Unternehmens oder des Betriebes die Ausübung der Aufgabe des Personaldelegierten nicht behindern.<sup>82</sup>

### *Verschwiegenheitspflicht*<sup>83</sup>

Die Mitglieder der Personaldelegationen und deren Berater unterliegen in Bezug auf jedwede Themen im Zusammenhang mit den Herstellungsverfahren der Verschwiegenheitspflicht.

Darüber hinaus sind sie dazu verpflichtet, die seitens des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters im rechtmäßigen Interesse des Unternehmens als vertraulich eingestuft Informationen über die Arbeitnehmer und über Dritte geheim zu halten, es sei denn, die Arbeitnehmer oder Dritten sind ihrerseits durch eine Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden.

Der Unternehmensleiter kann sich weigern, Informationen mitzuteilen oder Anhörungen durchzuführen, sofern diese objektiven Kriterien zufolge die Funktionsweise, die Verwaltung oder die Zukunft des Unternehmens oder des Betriebes erheblich beeinträchtigen, ihnen schaden oder eine geplante Maßnahme gefährden könnten.

Diejenigen Mitglieder der Personaldelegation, die der Ansicht sind, dass es widerrechtlich ist, die besagten Informationen als vertraulich einzustufen oder die Mitteilung der Informationen beziehungsweise die Anhörungen zu verweigern, können sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen an den Direktor der Gewerbeaufsicht (ITM) wenden.

Die Entscheidung des Direktors oder dessen Beauftragten ist den Parteien spätestens am achten Tag nach Einreichung des Antrags zu übermitteln. Sie erfolgt in Schriftform, ist ordnungsgemäß begründet und berücksichtigt die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und deren Vertreter und die wirtschaftlichen Erfordernisse und Zwänge, denen der Unternehmensleiter im Rahmen der Ausübung seiner Leitungsbefugnis des Unternehmens nach Maßgabe der Grundsätze einer sorgfältigen Geschäftsführung Rechnung tragen muss.

Gegen die Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht (ITM) oder seines Beauftragten kann innerhalb einer Frist von fünfzehn Tagen nach ihrer Zustellung durch eine Aufhebungsklage vor dem Verwaltungsgericht vorgegangen werden.

81 Art. L.415-1

82 Art. L.417-1

83 Art. L.415-2

**Lohnfortzahlung** <sup>84</sup>

Die Vergütung der Mitglieder der Personaldelegation darf nicht geringer als die Vergütung sein, die sie erhalten hätten, wenn sie während der Stunden ihrer Amtsausübung tatsächlich gearbeitet hätten.

**Berufliche Laufbahn der Delegierten** <sup>85</sup>

Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmensleiter und der Personaldelegation muss Auskunft über die theoretische Entwicklung der beruflichen Laufbahnen der Delegierten verglichen mit einer Gruppe von Referenzarbeitnehmern erteilen, die bezahlte Freistunden von mindestens 50% ihrer normalen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus muss diese Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen im Hinblick auf die während oder nach Beendigung ihres Mandats erfolgende vollständige Wiedereingliederung dieser Delegierten in ihre alte oder in eine gleichwertige Stelle festsetzen.

Diese Vereinbarung regelt auch die Teilnahme sämtlicher Delegierten an den seitens des Unternehmens angebotenen beruflichen Weiterbildungen, und hierbei insbesondere an Weiterbildungen in Bezug auf die vor dem Mandat bekleidete Stelle und bei Bedarf an Weiterbildungen in Bezug auf eine gleichwertige Stelle, die diese während oder nach Beendigung ihres Mandats bekleiden sollen.

**Besonderer Schutz****Schutz des Personaldelegierten vor der Änderung einer wichtigen Klausel seines Arbeitsvertrages** <sup>86</sup>

Während der Dauer ihres Mandats <sup>87</sup> können die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegationen und der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte nicht Gegenstand einer Änderung einer wichtigen Klausel ihres Arbeitsvertrages werden, die die Anwendung von Artikel L.121-7 des Arbeitsgesetzbuches erfordert.

Die betroffenen Delegierten können gegebenenfalls durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Einstellung der einseitigen Änderung einer solchen Klausel beantragen.

**Kündigungsschutz** <sup>88</sup>**Der Grundsatz**

Während der gesamten Dauer des gesetzlichen Kündigungsschutzes kann den Delegierten bei sonstiger Nichtigkeit selbst wegen schwerwiegenden Verschuldens weder gekündigt werden noch können sie zu einem Kündigungsgespräch vorgeladen werden. <sup>89</sup>

**Zwei Möglichkeiten**► **Aufhebungsverfahren**

Im Folgemonat der Kündigung kann der Delegierte durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Feststellung der Aufhebung der Kündigung und die Anordnung seiner Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seiner Wiedereingliederung beantragen.

<sup>84</sup> Art. L.415-5(4)

<sup>85</sup> Art. L.415-5(5)

<sup>86</sup> Art. L.415-10

<sup>87</sup> Siehe auch Erläuterungen Seite 152 unter "Schutz ehemaliger Personalvertreter und Wahlkandidaten"

<sup>88</sup> Art. L.415-10

<sup>89</sup> Siehe auch Erläuterungen Seite 152 unter "Schutz ehemaliger Personalvertreter und Wahlkandidaten"

► Alternativ: Klage auf Schadensersatz

Delegierte, die keine Aufhebungsklage eingereicht haben, können das Gericht um die Feststellung der Beendigung des Arbeitsvertrages auf den Zustellungstag der Kündigung bitten, sowie um die Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz ersuchen, wobei auch der von ihnen durch die nichtige Kündigung erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten ab dem Datum der Kündigung als unverschuldet Arbeitslose.

Die Schadensersatzklage aufgrund einer eventuellen missbräuchlichen Kündigung des Arbeitsvertrages ist beim Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen (der Aufhebungsklage und der Klage auf Schadensersatz) ist unwiderruflich.

### ***Der Sonderfall der Unternehmensschließung***

Das Gesetz sieht vor, dass das Mandat der Delegierten im Falle der Schließung des Unternehmens automatisch mit der Einstellung der Geschäftstätigkeiten endet.

### ***Suspendierung wegen schwerwiegenden Verschuldens***

Im Falle der Geltendmachung eines schwerwiegenden Verschuldens hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, dem Delegierten eine Suspendierung mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen der oder die dem Delegierten vorgeworfenen Sachverhalte sowie die Umstände hervorgehen, aufgrund derer diese Sachverhalte als schwerwiegendes Verschulden einzustufen sind.

Der oder die Sachverhalte oder Verschulden, die eine gerichtliche Vertragsbeendigung wegen schwerwiegenden Verschuldens rechtfertigen könnten, müssen spätestens nach Ablauf einer Frist von einem Monat ab dem Tag der Kenntnisnahme des entsprechenden Sachverhalts seitens der geltend machenden Partei vorgebracht werden, es sei denn, der entsprechende Sachverhalt veranlasst noch im selben Monat zur Strafverfolgung.

Die im vorstehendem Absatz genannte Frist gilt nicht, wenn sich eine Partei auf einen früheren Fehler zur Begründung eines neuen schwerwiegenden Fehlers beruft welchen sie innerhalb der gesetzlichen Frist geltend macht.

Während der 3 Monate nach der Mitteilung der Suspendierung behält der Delegierte seinen Lohn sowie die Zulagen und sonstigen Vergünstigungen, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Diese Löhne, Zulagen und sonstigen Vergünstigungen bleiben dem Delegierten definitiv erhalten.

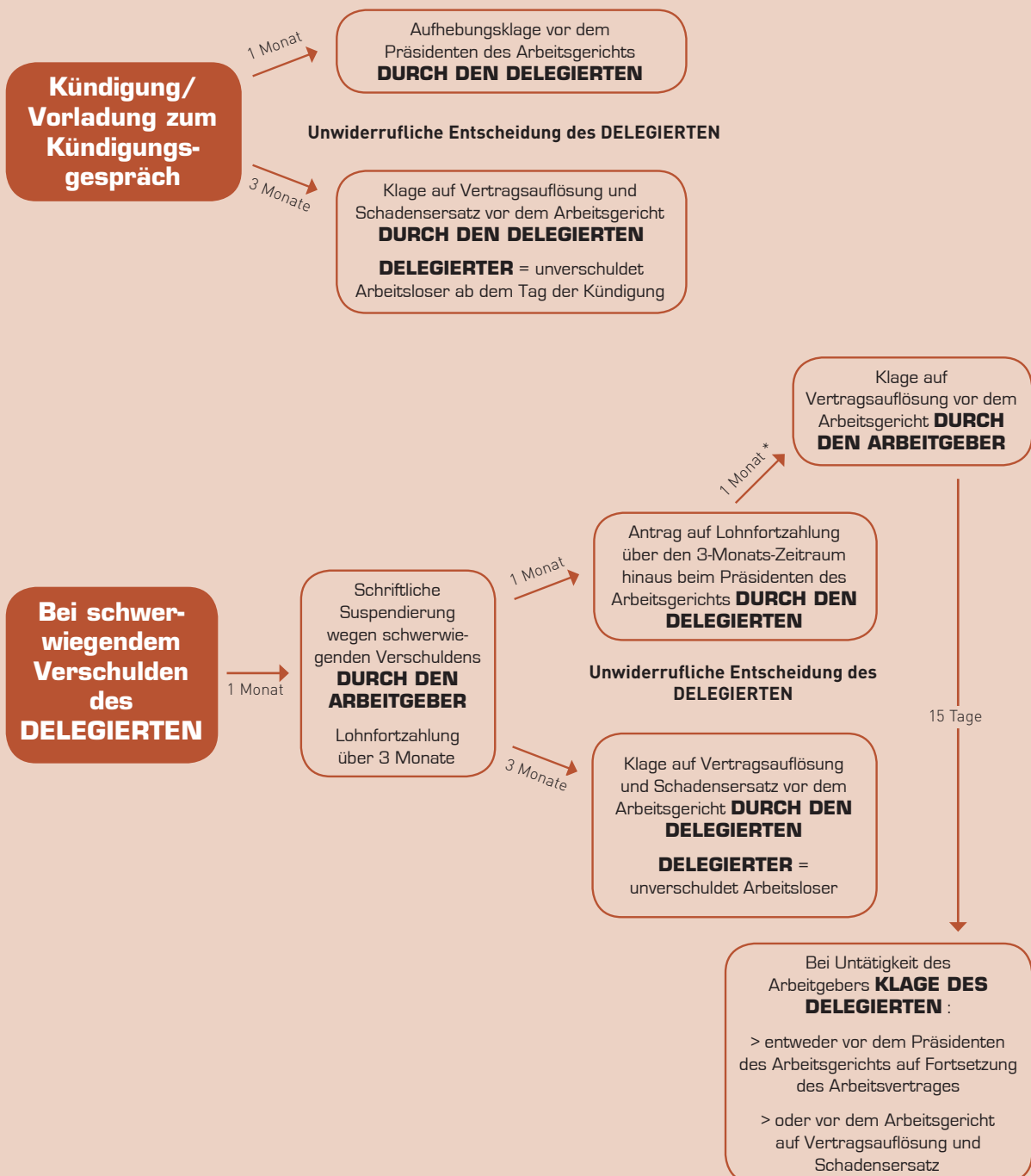
- Im Monat nach der Suspendierung kann der Delegierte in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Entscheidung über die Fortzahlung oder Aussetzung des Lohns nach Ablauf der 3-Monats-Frist beantragen.
- Delegierte, die nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchten, können innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Mitteilung der Suspendierung das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihnen durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen ist unwiderruflich.

- ▶ Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.
  - Sofern das Arbeitsgericht diese Klage zurückweist, enden die Auswirkungen der Freistellung automatisch.
  - Sofern das Arbeitsgericht dieser Klage stattgibt, tritt die Kündigung am Datum der Mitteilung der Suspendierung in Kraft.
- ▶ Sollte der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb der festgesetzten Fristen einleiten, kann der delegierte Arbeitnehmer innerhalb von fünfzehn Tagen nach Ablauf der Frist durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Anordnung der Fortsetzung der Ausführung des Vertrages seitens aller betroffenen Parteien beantragen. Sofern er nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann er das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

Für die Dauer dieses Verfahrens werden die bezahlten Freistunden des Delegierten gegebenenfalls an die anderen Personaldelegierte weitergeleitet.





\* Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.

***Sofern der suspendierte Delegierte eine neue Stelle findet***

Sofern der suspendierte Delegierte eine neue bezahlte Stelle als Arbeitnehmer oder Selbstständiger findet, kann der Arbeitgeber vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts die Aussetzung der Lohnzahlung beantragen.

***Sofern der Arbeitsvertrag des Delegierten aufgelöst wird und er den bezogenen Lohn an den Arbeitgeber zurückerstatten muss***

Sofern der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgericht aufgelöst wurde und der vom Präsident des Arbeitsgerichts in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits die Fortzahlung des Lohns angeordnet bekam, zu der an seinen Arbeitgeber erfolgenden Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohns verurteilt wurde, kann er beim Direktor der Arbeitsagentur (ADEM) rückwirkend und maximal bis zum Tag der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits volles Arbeitslosengeld beantragen.

Bevor der Delegierte rückwirkend Arbeitslosengeld beziehen kann, muss er den Nachweis der vollständigen oder teilweisen Rückerstattung des erhaltenen Lohns erbringen. In Ermangelung des Nachweises der vollständigen Vollstreckung des Urteils und auf Antrag des Arbeitgebers und des Delegierten, überweist der Direktor der Arbeitsagentur den Betrag des dem Delegierten geschuldeten Arbeitslosengeldes bis zur Höhe des noch nicht entrichteten Betrags des ergangenen Urteils direkt an den Arbeitgeber.

Diese Gewährung des vollen Arbeitslosengeldes ist rechtmäßig, sofern der Delegierte nicht rechtskräftig für dieselben Sachverhalte, die zur Rechtfertigung der Suspendierung geltend gemacht wurden, strafrechtlich verurteilt wurde. Sofern diese Verurteilung nach der vollständigen oder teilweisen Entrichtung des vollen Arbeitslosengeldes erfolgt, muss er die diesbezüglich entrichteten Beträge an den Beschäftigungsfonds zurückerstatten.

***Schutz ehemaliger Personalvertreter und Wahlkandidaten*<sup>90</sup>**

Sämtliche der vorgenannten Bestimmungen finden auf Kündigungen ehemaliger Mitglieder der Personaldelegationen und ehemaliger Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter Anwendung, die während der sechs ersten Monate nach dem Ablauf oder der Beendigung ihres Mandats erfolgen. Dasselbe gilt für Kündigungen von Kandidaten innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ab Einreichung ihrer Kandidatur auf ein Amt als Mitglied der Personaldelegation. Sofern die Wahlen angefochten werden und Neuwahlen folgen, wird dieser Zeitraum bis zum Termin der Neuwahlen verlängert.

## 1.9. STREITIGKEITEN

***Gewerbeaufsicht (ITM)***

Der Gewerbeaufsicht obliegt die Überwachung der Anwendung der Bestimmungen in Bezug auf die Personaldelegation.<sup>91</sup>

Streitigkeiten in Bezug auf die Wählerschaft und die Ordnungsmäßigkeit des Wahlvorgangs unterstehen der Zuständigkeit des Direktors der Gewerbeaufsicht (ITM); gegen seine Entscheidung kann vor den Verwaltungsgerichten Berufung eingelegt werden, die in der Hauptsache entscheiden.<sup>92</sup>

***Schlichtungsausschuss***

Streitigkeiten in Bezug auf:

- die wirtschaftliche und soziale Einheit;

<sup>90</sup> Art. L.415-11

<sup>91</sup> Art. L.417-2

<sup>92</sup> Art. L.417-4{1}

- ▶ das Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige;
- ▶ die Zurückhaltung von Informationen seitens des Arbeitgebers;
- ▶ das Mitspracherecht der Personaldelegation;
- ▶ die Organisation und Funktionsweise der Personaldelegation;

die im Folgemonat eines eventuellen Einschreitens seitens der Gewerbeaufsicht (ITM) nachweislich nicht beseitigt sind, können im Monat nach dem Ausstellungsdatum der besagten Bescheinigung vor einen im Rahmen eines Tarifvertrages auf Unternehmens- oder Branchenebene oder im Rahmen eines Abkommens im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs gegründeten Schlichtungsausschuss gebracht werden.

Den Vorsitz dieses Ausschusses hat ein Schlichter inne, der seitens der Parteien des Tarifvertrages oder des Abkommens im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs im gemeinsamen Einvernehmen ernannt wird. Er kann sich bei der Ausübung dieser Aufgabe von einem Arbeitgebervertreter und von einem Vertreter der Personaldelegation unterstützen lassen. Der Tarifvertrag oder das Abkommen im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs setzt darüber hinaus das zu befolgende Verfahren, die einzuhaltenden Fristen, die Kostenübernahme und die übrigen Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Paragraphen fest.

Sofern das Unternehmen über keinen Schlichtungsausschuss verfügt, können sich die Parteien im Monat nach dem Ausstellungsdatum der Bescheinigung an den Direktor der Gewerbeaufsicht wenden, der diese innerhalb einer Frist von fünf Tagen zur Ernennung eines Schlichters einberuft. In diesem Fall wird der Schlichter im gemeinsamen Einvernehmen der Parteien aus einer für fünf Jahre aufgestellten Liste gewählt, die sechs seitens des Arbeitsministers vorgeschlagene und seitens des Regierungsrates festgesetzte Personen umfasst. Sofern sich die Parteien nicht auf den Schlichter einigen können, wird dieser durch Auslosung aus der im vorstehenden Absatz genannten Liste ernannt. Der Schlichter kann einen oder mehrere Sachverständige hinzuziehen. Zur Sicherstellung der Ausführung der Verwaltungsaufgaben wird er von einem seitens der Gewerbeaufsicht bereitzustellenden Beamten unterstützt. Sollte die Schlichtung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Ernennung des Schlichters zu keiner Einigung führen, erstellt der Schlichter ein Uneinigkeitsprotokoll, das er den Parteien und dem Direktor der Gewerbeaufsicht zur Information übermittelt.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass das Arbeitsgericht seine Zuständigkeit zur Entscheidung über die dem Schlichtungsausschuss möglicherweise unterbreiteten Streitigkeiten behält. Davon ausgenommen sind Streitigkeiten in Bezug auf die Mitspracherechte der Personaldelegation, die unter die alleinige Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses fallen.

### **Arbeitsgericht <sup>93</sup>**

Streitsachen in Bezug auf die Personaldelegation, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gewerbeaufsicht und der Verwaltungsgerichte fallen, unterstehen mit Ausnahme von Streitigkeiten in Bezug auf das Mitspracherecht der Personaldelegation der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts.

### **Behinderung der Tätigkeit der Personaldelegation <sup>94</sup>**

Jedwede absichtliche Behinderung der Bildung einer Personaldelegation, der freien Ernennung ihrer Mitglieder, ihrer ordnungsgemäßen Funktionsweise oder der Ernennung eines Gleichstellungsdelegierten oder eines Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten wird mit einer Geldstrafe zwischen Euro 251,- und Euro 15 000,- geahndet.

Selbiges gilt für die Behinderung der Ernennung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit und der Ernennung eines Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten sowie die Behinderung seiner Aufgaben.

<sup>93</sup> Art. L.417-4(2)

<sup>94</sup> Art. L.417-5

## 2 DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

Seit den Sozialwahlen 2019 ist es möglich, eine Personaldelegation auf einer neuen Ebene ernennen zu lassen, bei der es sich um die Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit handelt.

Sofern mehrere Unternehmen, d.h. mehrere verschiedene juristische Einheiten, zusammen eine wirtschaftliche und soziale Einheit darstellen, kann auf Antrag von mindestens zwei Delegationen dieser Einheit, eine Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit eingesetzt werden.<sup>95</sup>

### 2.1. DEFINITION DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

Die wirtschaftliche und soziale Einheit ist in Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches wie folgt definiert:

Unter „Unternehmen“, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, versteht man eine Gruppe von Rechtssubjekten, die eigenständige und/oder verschiedene Rechtspersönlichkeiten haben können und selbst als Franchise-System betrieben werden können, jedoch einen oder mehrere Faktoren aufweisen, die darauf schließen lassen, dass es sich bei diesen Rechtssubjekten nicht um unabhängige und/oder eigenständige Einheiten handelt, sondern um Einheiten mit

- ▶ miteinander verflochtenen Führungsbefugnissen und identischen und sich ergänzenden Geschäftstätigkeiten,
- ▶ bzw. um Einheiten, deren Arbeitnehmer durch identische, ähnliche oder sich ergänzende Interessen verbunden sind und einen vergleichbaren sozialen Status innehaben.

Um festzustellen, ob eine wirtschaftliche und soziale Einheit vorliegt, werden sämtliche verfügbaren Faktoren berücksichtigt, wie beispielsweise:

- ▶ die Tatsache, dass die Rechtssubjekte über gemeinsame oder sich ergänzende Strukturen oder Infrastrukturen verfügen;
- ▶ dass sie Teil einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder aufeinander abgestimmten Strategie sind;
- ▶ dass sie einem oder mehreren ganz oder teilweise identischen oder miteinander verbundenen wirtschaftlichen Eigentümern unterstehen;
- ▶ dass sie einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Unternehmensleitung oder einem gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Aktionariat unterstehen, oder Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Kontrollorganen unterstehen, die sich ganz oder teilweise aus denselben Personen oder aus Personen zusammensetzen, die dieselben Organisationen vertreten;
- ▶ dass ihre Arbeitnehmer durch gemeinsame oder sich ergänzende Interessen verbunden sind oder einen vergleichbaren oder ähnlichen sozialen Status innehaben.

<sup>95</sup> Art. L.411-3

Mehrere Unternehmen, die unter einem identischen oder weitgehend ähnlichen Firmenschild arbeiten, einschließlich im Rahmen eines Franchise-Systems, gelten als wirtschaftliche und soziale Einheit.

Faktisch handelt es sich um eine Art Unternehmensgruppe aus rechtlich getrennten Einheiten, die auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene jedoch eine Einheit bilden.

## 2.2. ZU BEFOLGENDES VERFAHREN

Die Beantragung der Einrichtung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit obliegt den Personaldelegationen der verschiedenen Unternehmen. Der Antrag muss von mindestens zwei Delegationen zweier verschiedener Unternehmen der Gruppe gestellt werden.

Die entsprechenden Anträge sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach den Wahlen der Personaldelegationen zu stellen und an die jeweiligen Arbeitgeber der betroffenen Einheiten zu richten.

Sollten ein oder mehrere Arbeitgeber oder eine oder mehrere mehrheitlich beschließende Personaldelegationen die Begründetheit des Antrags anfechten, können die in Artikel L.417-3 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Schlichtungsstellen angerufen werden (siehe Punkt 1.9. Seite 152).

## 2.3. AUFGABE DER DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

Die Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer, die in den verschiedenen Unternehmen einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit beschäftigt sind.

Ihre einzige Aufgabe besteht im Austausch von Informationen zwischen den verschiedenen Personaldelegationen, aus denen sie hervorgegangen ist.

## 2.4. ZUSAMMENSETZUNG DER DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

Die Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit besteht aus Vollmitgliedern und Stellvertretern aus jedem der über eine Personaldelegation verfügenden Unternehmen.

Die Anzahl der Delegierten pro Unternehmen hängt von deren jeweiligem Personalbestand ab:

- ▶ Unternehmen, die zwischen 15 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen: 1 Vollmitglied und 1 Stellvertreter;
- ▶ Unternehmen, die zwischen 101 und 500 Arbeitnehmer beschäftigen: 2 Vollmitglieder und 2 Stellvertreter;
- ▶ Unternehmen, die über 500 Arbeitnehmer beschäftigen: 3 Vollmitglieder und 3 Stellvertreter.

Die Mitglieder der Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit werden seitens der Personaldelegationen nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit in geheimer Listenabstimmung aus den Reihen ihrer Mitglieder gewählt.

Sollte eines oder mehrere der Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen und keine Personaldelegation haben, ernennen alle Arbeitnehmer dieses oder dieser Unternehmen einen Vertreter, der an den Sitzungen der Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit teilnimmt. Dieser Vertreter hat Anspruch auf die Hälfte der in Artikel L.415-9 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches für den Bildungsurlaub vorgesehenen Stunden.

## **2.5. KLEINE UNTERNEHMEN MIT WENIGER ALS 15 ARBEITNEHMERN, DIE ZUSAMMEN EINE WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE EINHEIT BILDEN**

Sofern mindestens drei Unternehmen, von denen jedes weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden und zusammen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, können mindestens 15 Arbeitnehmer bei der Gewerbeaufsicht (ITM) einen Antrag auf Einrichtung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit einreichen.

Die Gewerbeaufsicht setzt den Termin der Wahlen fest, die nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit durchgeführt werden. Sollten ein oder mehrere Arbeitgeber oder ein oder mehrere Arbeitnehmer die Begründetheit des Antrags anfechten, können die in Artikel L.417-3 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Schlichtungsstellen angerufen werden (siehe Punkt 1.9. Seite 152)

Die auf diese Weise gewählte Delegation untersteht denselben gesetzlichen Bestimmungen wie die klassische Personaldelegation, mit Ausnahme der Bestimmungen in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern, der Bestimmungen in Bezug auf das Mitspracherecht in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern, sowie der Bestimmungen in Bezug auf den Gleichstellungsdelegierten und den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten.

Die Mitglieder dieser Delegation genießen dieselben Rechte und Pflichten wie die Mitglieder der klassischen Personaldelegation, mit Ausnahme des Rechts auf Weiterbildung, das in jedem Fall höchstens dem Recht eines stellvertretenden Personaldelegierten auf Weiterbildung entspricht.

### 3 ARBEITNEHMERVERTRETER IN AKTIENGESELLSCHAFTEN

Einige Aktiengesellschaften müssen Arbeitnehmervertreter haben in ihrem Verwaltungsrat oder in ihrem Aufsichtsrat.

**In welchen Unternehmen müssen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat oder im Aufsichtsrat vertreten sein?**<sup>96</sup>

Die nachstehenden Unternehmen müssen Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat vorsehen:

- ▶ in Luxemburg unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründete Unternehmen, die in den letzten drei Jahren regelmäßig mindestens 1 000 Arbeitnehmer beschäftigten;
- ▶ in Luxemburg unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründete Unternehmen, an denen der Staat mit mindestens 25% finanziell beteiligt ist oder die über eine staatliche Konzession für ihre Hauptgeschäftstätigkeit verfügen. Die Namen dieser Unternehmen sind in einer großherzoglichen Verordnung aufgeführt. Nach Maßgabe der großherzoglichen Verordnung vom 11. August 1974 handelt es sich dabei um CEGEDEL, LUXAIR, CLT und SES. Diese Verordnung wurde 2008 durch die Hinzufügung der Luxemburger Flughafengesellschaft LUX-AIRPORT ergänzt.

**Wie viele Mitglieder muss der Verwaltungsrat oder der Aufsichtsrat mindestens umfassen?**<sup>97</sup>

Die Verwaltungsräte bzw. die Aufsichtsräte der betreffenden Gesellschaften müssen insgesamt mindestens neun Mitglieder aufweisen.

**Wie ist die Vertretung der Arbeitnehmer gewährleistet?**<sup>98</sup>

Das Gesetz unterscheidet zwischen den beiden nachstehenden Fällen:

- ▶ Aktiengesellschaft mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern: ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates muss die Arbeitnehmer vertreten;
- ▶ Aktiengesellschaft mit staatlicher Beteiligung oder Konzession: mindestens drei Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsmitglieder müssen die Arbeitnehmer des Unternehmens vertreten. Der Verwaltungsrat oder der Aufsichtsrat besteht aus einem Arbeitnehmervertreter für je 100 Arbeitnehmer, wobei die Gesamtanzahl der Arbeitnehmervertreter nicht mehr als ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates betragen darf.

<sup>96</sup> Art. L.426-1 ff.

<sup>97</sup> Art. L.426-2

<sup>98</sup> Art. L.426-3

### Wie werden die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften ernannt? <sup>99</sup>

Die die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates werden seitens der Personaldelegation aus den Reihen der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt. Die Wahl findet durch geheime Urnenabstimmung nach Maßgabe der Verhältniswahlsystems statt.<sup>100</sup>

Eine Ausnahme von den normalen Vorschriften in Bezug auf die Ernennung der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates ist für Aktiengesellschaften der Stahlindustrie vorgesehen. Drei der Arbeitnehmervertreter des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates werden nicht von der Personaldelegation, sondern von den auf nationaler Ebene am stärksten vertretenen Gewerkschaften ernannt.

Diese Ernennung erfolgt nach Anhörung der Unterzeichner des für das Unternehmen geltenden Tarifvertrages. Bei den auf diese Weise ernannten Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates muss es sich nicht notwendigerweise um Arbeitnehmer des Unternehmens handeln.

Ihre Aufteilung unter den betroffenen Gewerkschaften ist Gegenstand einer vorherigen Vereinbarung zwischen diesen Organisationen, und wird dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats der betroffenen Gesellschaft schriftlich mitgeteilt, sowie dem Direktors der Gewerbeinspektion (ITM).

Sofern innerhalb der festgesetzten Fristen keine Ernennung erfolgt, werden die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates seitens des Arbeitsministers aus den Reihen der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

### Wann sind die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten zu ernennen?

Die Ernennung erfolgt spätestens im Monat nach dem Ablauf des Mandats der Mitglieder des vorherigen Verwaltungs- oder Aufsichtsrates.

### Welche Voraussetzungen müssen die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat erfüllen? <sup>101</sup>

Ein Arbeitnehmer des Unternehmens, der seine Kandidatur einreichen möchte, muss bei seiner Ernennung zum Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates seit mindestens zwei Jahren im Besitz eines Arbeitsvertrages sein, der einer tatsächlichen Beschäftigung entspricht.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass dieser Arbeitsvertrag durch die Ernennung zum Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates weiter bestehen bleibt.

### Wie lange dauert das Mandat? <sup>102</sup>

Das Mandat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat dauert ebenso lange wie das Mandat der übrigen Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates. Ihr Mandat kann verlängert werden.

Nach Maßgabe des abgeänderten Gesetzes vom 10. August 1915 über Handelsgesellschaften beläuft sich die Dauer des Mandats der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates auf maximal sechs Jahre.

<sup>99</sup> Art. L.426-4 und L.426-5

<sup>100</sup> Großherzogliche Verordnung vom 24. September 1974 über die Wahlverfahren zur Ernennung von Arbeitnehmervertretern in Betriebsräten und Verwaltungs- oder Aufsichtsräten, siehe S. 85 ff. (nur in der französischen Originalfassung verfügbar)

<sup>101</sup> Art. L.426-6

<sup>102</sup> Art. L.426-7



### Aus welchen Gründen kann das Mandat beendet werden?

Das Mandat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat endet in den nachstehenden Fällen:

- ▶ Tod des Mitglieds des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates;
- ▶ freiwilliger Verzicht auf das Mandat;
- ▶ Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- ▶ Widerruf des Mandats seitens der Personaldelegation, seitens der Gewerkschaft oder seitens des Arbeitsministers.

### Wie wird der Ersatz eines ausscheidenden Mitglieds gewährleistet?

Sofern ein Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates aus einem der oben dargelegten Gründe sein Amt beendet, wird es wie folgt ersetzt:

- ▶ durch den rangnächsten Kandidaten auf der Liste, sofern das Mitglied seitens der Personaldelegation ernannt wurde;
- ▶ durch einen seitens der auf nationaler Ebene am stärksten vertretenen Gewerkschaften oder in deren Ermangelung seitens des Arbeitsministers ernannten Kandidaten, sofern das ausscheidende Mitglied zu einem Unternehmen der Stahlindustrie gehört.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die übrigen Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates im Falle eines freien Sitzes dazu berechtigt sind, diesen bis zur ersten Sitzung der Vollversammlung, auf der die endgültige Wahl stattfindet, vorübergehend zu besetzen.

### Was ist ihre Haftung? <sup>103</sup>

Die Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats, die das Personal vertreten, sind für Fehler in ihrer Geschäftsführung gemäß den allgemeinen Regeln betreffend die Haftung der Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats, haftbar.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats, die das Personal vertreten, haften mit den anderen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats gesamtschuldnerisch gemäß den Bestimmungen von Artikel 59 Absatz 2 des geänderten Gesetzes von 10 August 1915 über Handelsgesellschaften.

### Kann den Arbeitnehmervertretern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates gekündigt werden? <sup>104</sup>

Nein, den die Arbeitnehmer vertretenden Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates kann während der Dauer ihres Mandats ohne Genehmigung des Arbeitsgerichts nicht gekündigt werden.

Dies gilt auch für:

- ▶ ehemalige Arbeitnehmervertreter des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates über einen Zeitraum von sechs Monaten nach Ablauf ihres Mandats;

<sup>103</sup> Art. L.426-8

<sup>104</sup> Art. L.426-9

- Bewerber für den Sitz im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat über einen Zeitraum von drei Monaten nach Einreichung ihrer Kandidatur.

**Kann einem Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates bei schwerwiegendem Verschulden gekündigt werden?** <sup>105</sup>

Im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens seitens eines Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat im Rahmen der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten im Unternehmen sind die Vorschriften nunmehr an die für die Personaldelegierten geltenden Vorschriften angepasst. Dies gilt aber nicht für den rückwirkenden Anspruch auf Arbeitslosengeld des Delegierten, dessen Arbeitsvertrag seitens des Gerichts aufgehoben wurde und der zur Rückerstattung an den Arbeitgeber verurteilt wurde. (siehe Erläuterungen Seite 149 unter "Suspendierung wegen schwerwiegenden Verschuldens")

**Ist der Status der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mit Unvereinbarkeiten verbunden?** <sup>106</sup>

Ja, ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat kann nicht gleichzeitig Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates von zwei oder mehreren Gesellschaften mit gleichartigen Geschäftstätigkeiten und Geschäftszwecken sein.

Ebenso kann er nicht von einem anderen Unternehmen beschäftigt werden, das gleichartige Geschäftstätigkeiten wie das Unternehmen ausübt, in dem er Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates ist.

Darüber hinaus kann ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat nicht Mitglied in mehr als zwei Verwaltungs- oder Aufsichtsräten sein.

<sup>105</sup> Art. L.426-9

<sup>106</sup> Art. L.426-10

*Labour Law*

## Social dialogue in companies

Legal provisions after the 2019 social elections

- ▶ Employee delegation at company level
- ▶ Delegation at the level of the economic and social entity
- ▶ Employee representatives in public limited companies

## Impressum

### **Publisher**

### **Chambre des salariés**

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T. (+352) 27 494 200  
F. (+352) 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) • [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)  
Jean-Claude Reding, President  
Norbert Tremuth, Director  
Sylvain Hoffmann, Director

### **Printing**

Imprimerie WePrint

### **Distribution**

Librairie um Fieldgen  
3, rue Glesener  
L-1631 Luxembourg  
T. (+352) 48 88 93  
F. (+352) 40 46 22  
[www.libuf.lu](http://www.libuf.lu) • [libuf@pt.lu](mailto:libuf@pt.lu)

ISBN : 978-2-919888-23-8

The information contained in this work is in no way prejudicial to legal documents or their interpretation or application by State administrations or jurisdictions.

The greatest care has been exercised in producing this work. Neither the publisher nor the author may be held liable for any omissions or errors or for any consequences arising from the use of the information presented in this work.

All translation, adaptation and reproduction rights by any means whatsoever are reserved for all countries.

It is prohibited to reproduce this work partially or fully, especially by photocopies, to store it in a database or to communicate it to the public in any form and by any means whatsoever without the express, written authorisation by the publisher or the author.

# PREFACE



*Jean-Claude Reding*  
*President of the Chamber of Employees*

The law dated 23 July 2015 for the reform of social dialogue within companies<sup>1</sup> imposed a number of major new rules that govern the social dialogue processes in companies.

A part of the legal modifications went into effect on 1 January 2016. Others have gone into effect from the social elections on 12th march 2019.

This is therefore CSL's opportunity to republish its work on the social dialogue in companies operating in the country.

This publication is intended as a guide whose purpose is to provide the fullest range of information.

It includes:

- ▶ in introduction, an overview of the structure of the social dialogue;
- ▶ a practical guide to the applicable provisions on social dialogue.

A pleasant reading.

Luxembourg, April 2019

---

<sup>1</sup> Mémorial A144 of 27 July 2015



# CONTENTS

## INTRODUCTION

167

OVERVIEW OF THE STRUCTURE OF  
THE SOCIAL DIALOGUE

## PART I

171

PRACTICAL GUIDE TO THE APPLICABLE PROVISIONS  
ON SOCIAL DIALOGUE

|      |                                                                                                      |     |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.   | EMPLOYEE DELEGATION AT COMPANY LEVEL                                                                 | 173 |
| 1.1. | Incorporation of the employee delegation                                                             | 173 |
| 1.2. | Composition of the employee delegation                                                               | 174 |
| 1.3. | Appointment of the employee delegates                                                                | 175 |
| 1.4. | Duration and end of the term of an office                                                            | 178 |
| 1.5. | Duties of the employee delegation                                                                    | 179 |
| 1.6. | The resources available to the employee delegation                                                   | 192 |
| 1.7. | Organisation and functioning                                                                         | 196 |
| 1.8. | Status of employee delegates                                                                         | 199 |
| 1.9. | Disputes                                                                                             | 203 |
| 2.   | DELEGATION AT THE LEVEL OF THE ECONOMIC AND SOCIAL ENTITY                                            | 205 |
| 2.1. | Definition of the economic and social entity                                                         | 205 |
| 2.2. | Procedure to be followed                                                                             | 206 |
| 2.3. | Delegation tasks at the level of the economic and social entity                                      | 206 |
| 2.4. | Delegation composition at the level of the economic and social entity                                | 206 |
| 2.5. | Small enterprises with less than 15 employees constituting together<br>an economic and social entity | 207 |
| 3.   | EMPLOYEE REPRESENTATIVES IN PUBLIC LIMITED COMPANIES                                                 | 207 |





# INTRODUCTION

## OVERVIEW OF THE STRUCTURE OF THE SOCIAL DIALOGUE



## THE FRAMEWORK OF THE SOCIAL DIALOGUE AS IT IS SET OUT IN THE LAW OF 23 JULY 2015 ON THE REFORM OF SOCIAL DIALOGUE IN COMPANIES

The law of 23 July 2015 has significantly changed the framework of the social dialogue.

### ***Implementation of the employee delegation at company level, i.e. at the level of the legal entity that hired the employees, and no longer at the level of a company's establishment***

As from the 2019 social elections, employee delegations are established in all companies or institutions at the level of the legal entity that hired the employees. There will no longer be any delegation at the level of an institution.

Thus, the employee delegation is at the company level, regardless of the nature of its business, sector or legal form. The company concerned must employ at least 15 persons under an employment contract during the 12 months preceding the 1st day of the month in which the social elections are announced.

These same rules apply to an employer organised under public law who, over the same reference period, employs persons under private law status and who are therefore bound by a private law employment contract with that employer.

### ***Abolition of central delegations, divisional delegations, young workers' delegations and joint works councils as from the March 2019 social elections and the new possibility of setting up a delegation at the level of the economic and social entity***

The incorporation of the delegation at company level is linked to the creation of a new delegation at the level of the economic and social entity and also to the abolition of:

- ▶ the delegation at divisional level;
- ▶ the central delegation;
- ▶ the young workers' delegation.

As from the 2019 elections, works councils cease to exist, and their powers are fully transferred to the employee delegation in any company or institution with 150 or more employees (see explanations under point 1.5. "Duties of the employee delegation").

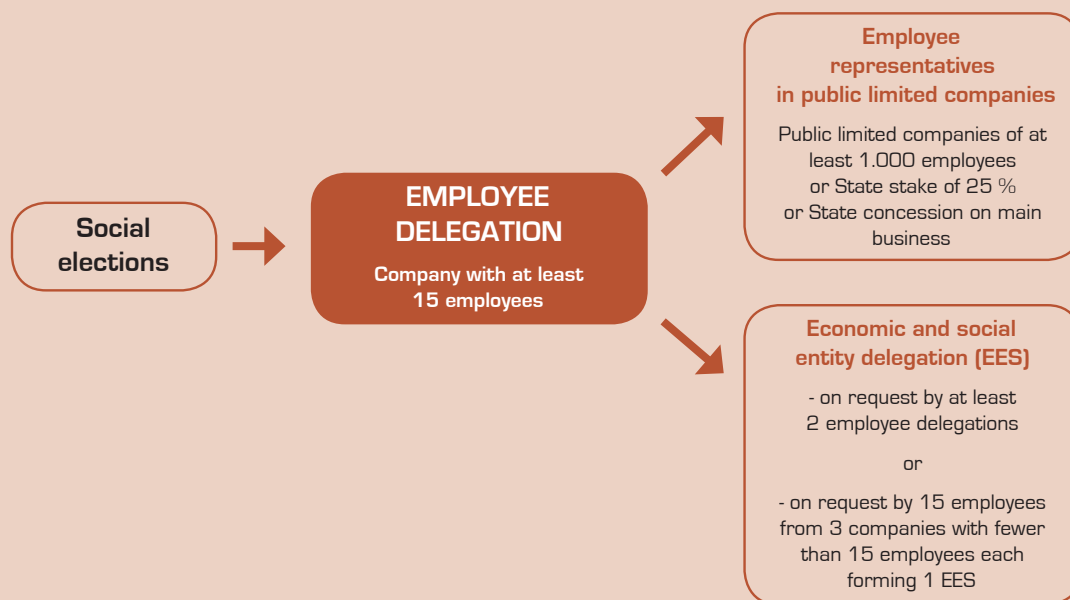
After the 2019 social elections, the employee representation entities are as follows:

- ▶ employee delegations in companies which, during the 12 months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced, have employed at least 15 persons (see explanations on pages 173 ff.);
- ▶ delegations at the level of the economic and social entity in cases where several companies constitute an economic and social entity, as defined in article L.161-2 of the Employment Code (see explanations on pages 205 ff.);

Pursuant to article L.161-2 of the Employment Code, "A company constituting an economic and social entity is understood to be a group of entities, even with autonomous and/or distinct legal personalities, and even operating under a franchise system, which present one or more elements allowing to conclude that they are not independent and/or autonomous units, but reveal a concentration of management powers and identical and complementary businesses, respectively a community of employees linked by identical, similar or complementary interests, with a comparable social status. In assessing the existence of an economic and social entity, all available information will be taken into account, such as the fact of having common or complementary structures or infrastructures; of having a common, complementary or coordinated strategy; of having one or more totally or partially identical, complementary or interrelated economic beneficiaries; to report to a common, complementary or related management or shareholder structure, or management, management or control entities composed in whole or in part of the same persons or persons representing the same organisations; to have a community of employees linked by common or complementary interests or having a similar or related corporate status. Several establishments operating under the same or substantially similar brand name, including under a franchise regime, are presumed to form an economic and social entity within the meaning of this article."

- members of the board of directors or of the supervisory board representing employees in public limited companies (sociétés anonymes) with at least 1,000 employees or in public limited companies (sociétés anonymes) with a State shareholding of at least 25% or in public limited companies (sociétés anonymes) operating with a State concession covering the main business activity (see explanations on pages 207 ff.).

### AS FROM 2019 SOCIAL ELECTIONS





# PRACTICAL GUIDE TO THE APPLICABLE PROVISIONS ON SOCIAL DIALOGUE



The law of 23 July 2015 on the reform of social dialogue within companies introduced <sup>2</sup> a significant number of new rules to govern social dialogue in companies.

Some of the legal amendments came into force on 1st January 2016.

Others entered into force with the March 2019 social elections.

The following text aims to provide a global overview of the rules governing the social dialogue as from the 2019 social elections.

It consists of three parts:

- ▶ the first one is focused on the employee delegation at company level;
- ▶ the second on the employee delegation at the level of the economic and social entity;
- ▶ the third one is focused on members of the board of directors or of the supervisory board representing employees in public limited companies.

# 1 EMPLOYEE DELEGATION AT COMPANY LEVEL

## 1.1. INCORPORATION OF THE EMPLOYEE DELEGATION <sup>3</sup>

Employee delegation is currently established at company level, i.e. at the level of the legal entity that hired the employees, and no longer at the level of the company's establishment.

The rules applicable to its incorporation are as follows.

### *Private sector employers*

Any company, whatever the nature of its business, legal form and sector, is required to have appointed employee delegates if it employs at least fifteen persons bound by employment contract during the 12 months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced.

### *Public sector employers*

The same applies to any public sector employer who, during the 12 months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced employed at least fifteen persons bound by employment contract who are other than those whose work relations are regulated by a special status not under private law, in particular by a public law or equivalent status, including government and public employees.

### *Transfer of a company*

It should be noted that employees who have joined a company by virtue of a transfer of a company, establishment or part of a company or establishment within the meaning of Book I, Title II, Chapter VII of the Employment Code, are deemed to have been part of that company since the date of the beginning of their employment with the initial employer.

<sup>2</sup> Mémorial A144 of 27 July 2015

<sup>3</sup> Art. L.411-1

***The employees taken into account to determine the company's workforce******Full-time employees***

With the exception of apprentices, all company employees bound by an employment contract are taken into account for the calculation of the number of persons employed in the company.

***Part-time employees***

Part-time employees whose working hours are equal to or greater than 16 hours per week are fully taken into account when calculating the number of persons employed in the company.

For employees whose working hours are less than 16 hours per week, the number of employees is calculated by dividing the total number of hours indicated in their employment contracts by the statutory working time or the contractual working time.

***Employees with fixed-term contracts, temporary and seconded employees***

Employees working under fixed-term contracts, temporary and seconded employees are taken into account for the calculation of the company's workforce on a pro rata basis of the time they are present in a given company during the twelve months preceding the mandatory date for submitting electoral lists.

However, employees with fixed-term contracts, temporary and seconded employees are excluded from the staff count when they replace an absent employee or an employee whose employment contract is suspended.

***Temporary work agency <sup>4</sup>***

For the calculation of the staff employed by the temporary work agency, are be taken into account, on the one hand, the permanent employees of that company and, on the other hand, employees who have been bound to it by term contracts for a total period of at least ten months during the year preceding the calculation date.

**1.2. COMPOSITION OF THE EMPLOYEE DELEGATION <sup>5</sup>**

The numerical composition of the employee delegation depends on the number of employees it represents:

- ▶ 1 full member, when the number of employees is between 15 and 25;
- ▶ 2 full members, when the number of employees is between 26 and 50;
- ▶ 3 full members, when the number of employees is between 51 and 75;
- ▶ 4 full members, when the number of employees is between 76 and 100;
- ▶ 5 full members, when the number of employees is between 101 and 200;
- ▶ 6 full members, when the number of employees is between 201 and 300;
- ▶ 7 full members, when the number of employees is between 301 and 400;
- ▶ 8 full members, when the number of employees is between 401 and 500;
- ▶ 9 full members, when the number of employees is between 501 and 600;
- ▶ 10 full members, when the number of employees is between 601 and 700;

<sup>4</sup> Art. L.411-2

<sup>5</sup> Art. L.412-1



- ▶ 11 full members, when the number of employees is between 701 and 800;
- ▶ 12 full members, when the number of employees is between 801 and 900;
- ▶ 13 full members, when the number of employees is between 901 and 1,000;
- ▶ 14 full members, when the number of employees is between 1,001 and 1,100;
- ▶ 15 full members, when the number of employees is between 1,101 and 1,500;
- ▶ 16 full members, when the number of employees is between 1,501 and 1,900;
- ▶ 17 full members, when the number of employees is between 1,901 and 2,300;
- ▶ 18 full members, when the number of employees is between 2,301 and 2,700;
- ▶ 19 full members, when the number of employees is between 2,701 and 3,100;
- ▶ 20 full members, when the number of employees is between 3,101 and 3,500;
- ▶ 21 full members, when the number of employees is between 3,501 and 3,900;
- ▶ 22 full members, when the number of employees is between 3,901 and 4,300;
- ▶ 23 full members, when the number of employees is between 4,301 and 4,700;
- ▶ 24 full members, when the number of employees is between 4,701 and 5,100;
- ▶ 25 full members, when the number of employees is between 5,101 and 5,500;
- ▶ 1 additional full member per full 500 employees, when the number of employees exceeds 5,500.

The employee delegation will also include an equal number of alternate members for each full member.

If the delegation consists of a single full member, the alternate delegate is fully authorized to attend meetings

## 1.3. APPOINTMENT OF EMPLOYEE DELEGATES

### 1.3.1. Terms of appointment <sup>6</sup>

#### *Companies with 100 or more employees*

The employee delegates and alternates are elected by the company's employees from lists of candidates presented:

- ▶ either by a trade union having general national representation;
- ▶ either by a trade union having sectoral representation in the sector where its representation is recognised;
- ▶ either by another trade union organisation representing the absolute majority of the members of the outgoing delegation;
- ▶ either by a number of company employees representing at least five per cent of the total work-force, but not exceeding one hundred.

Voting will be submitted by secret ballot in ballot box, in accordance with the rules of proportional representation.

No list may contain more candidates than there exist full and alternate positions to be filled.

No candidate on a list will be elected unless the list receives at least five per cent of the votes cast.

### ***Companies with less than 100 employees***

The employee delegates and alternates are elected by the company's employees from amongst the candidates submitted:

- ▶ either by a trade union having general national representation;
- ▶ or by a trade union having sectoral representation in the sector in which its representation is recognised;
- ▶ or by another trade union organisation representing the absolute majority of the members of the outgoing delegation;
- ▶ or by five voters.

Voting is carried out according to the relative majority system.

Voting rules and electoral disputes are the subject of a grand-ducal regulation.<sup>7</sup>

### **1.3.2. Voting by post**

At the request of the company director or the outgoing delegation, the Minister of Labour may authorise, under the conditions and in accordance with the procedures he determines, the postal voting of employees absent from the company on voting day because of work duties, illness, work accidents, maternity or annual leave.

### **1.3.3. Number of candidates identical to the positions to be filled**

If the number of candidates submitted does not exceed the number of full and alternate delegates to be elected and if the candidates agree to designate the full and alternate delegate(s) and the order in which alternate(s) are called on to replace the full delegate(s), they will be declared automatically elected.

### **1.3.4. Lack of candidates**

If no candidates are presented, the company director or his delegate will draw up a report which will be submitted, no later than the date fixed for the elections, to the Director of the Labour and Mines Inspectorate (Inspection du travail et des mines - ITM), who will carry out a survey within the company.

On recommendation of the Director of the Labour and Mines Inspectorate, the full delegates and, where applicable, the alternate delegates are then automatically appointed by order of the Minister of Labour from amongst the company's eligible employees, within two months following the elections.

### **1.3.5. Term of office of delegates<sup>8</sup>**

The members of the delegations are appointed for a period of 5 years and may be re-elected.

### **1.3.6. Renewal of the delegation<sup>9</sup>**

#### ***Standard circumstances***

Delegations are completely renewed between 1st February and 31 March of each fifth calendar year on a date fixed for all renewals by the Minister of Labour and published in the Mémorial.

<sup>7</sup> Grand-ducal regulation of 11 September 2018 on electoral operations for the appointment of employee delegates, Mémorial A838, see p.94 ff. (only the french original version is available)

<sup>8</sup> Art. L.413-2

<sup>9</sup> Art. L.413-2

**Unusual circumstances**

- ▶ The Minister of Labour may, upon consultation of all trade unions having national general or sectoral representation and which are represented in the elected delegation, fully replace employee delegation outside the period referred to above, when there are insufficient numbers of full members and there are no replacement members available to sit on vacant seats.
- ▶ Similarly, elections must be held outside the above period when the company's personnel reaches the minimum required number to set up an employee delegation.

The term of office of the delegation established or renewed will expire with those of the delegations established under standard circumstances, unless the duration of its term of office is therefore less than one year; in the latter case, its term of office will be extended for a further period of five years.

The delegation established will continue to carry out its functions, until the expiry of its term of office, in the composition given to it by the elections, notwithstanding any change in the number of personnel.

**1.3.7. Special circumstances involving transfer of a company<sup>10</sup>**

In the case of a transfer of a company, establishment of part of a company or establishment within the meaning of Book I, Title II, Chapter VII, of the Employment Code, the status and function of the employee delegation will subsist to the extent that the establishment or transferred company retains its autonomy.

If the company, establishment, part of the company or the part of the establishment does not retain its autonomy, the members of the employee delegation will automatically become part of the employee delegation of the entity hosting the transferred employees.

The delegation thus extended will designate a president, vice-president, secretary and board within one month following the transfer. The exceptional composition of the employee delegation will end with its first renewal.

If the employees of the company, establishment, part of the company or the part of the establishment, not retaining their autonomy, are merged into an entity that does not have an employee delegation, the employee delegation of the transferred entity will act as a joint delegation.

**1.3.8. Electorate conditions****Active voting<sup>11</sup>**

Employees may participate in employee delegates elections regardless of nationality provided they have reached the age of 16 years, have a work or apprenticeship contract with the company and on the day of the elections have worked in the company for at least six months.

**Passive voting<sup>12</sup>**

To be eligible as employee delegates, employees must meet the following criteria:

- ▶ be at least 18 years old on the day of the election;
- ▶ have worked continuously for the 12 months previous to the 1st day of the month in which elections are announced;
- ▶ be either of Luxembourg nationality or be authorized to work in Luxembourg.

<sup>10</sup> Art. L.413-2[5]

<sup>11</sup> Art. L.413-3

<sup>12</sup> Art. L.413-4

**Note:** Parents and relatives up to the fourth degree of the company director, managers, directors and company's staff supervisors department may not be elected as members or alternates of an employee delegation. Apprentices also can not be elected as members or alternates of an employee delegation.

Employees working on a part time basis simultaneously in several<sup>13</sup> companies are eligible only in the company in which they are employed for the longest weekly working time; in the event of equality of working time, they are eligible in the company in which they have worked the longest.

In the event that the company in which the employee is eligible does not fall within the scope of the legal obligation to establish an employee delegation, the employee is eligible in the company subject to this obligation.

Temporary employees and employees on secondment may not assert their voting<sup>14</sup> or eligibility rights for the positions of employee delegate in user companies.

**Note:** Nonetheless, temporary employees and employees on secondment may use their rights to submit claims, consult employee delegates and to access personnel files concerning them within the user company.

## 1.4. DURATION AND END OF THE TERM OF AN OFFICE<sup>15</sup>

It should be reminded that the delegate is in principle elected for a term of 5 years and that his mandate is renewable.

However, his mandate ends:

- ▶ in the event of non-reelection as a full or alternate member, as soon as the new delegation has been set up;
- ▶ when the person concerned is no longer an employee of the company;
- ▶ in the event of resignation;
- ▶ when the trade union organisation which submitted his nomination has informed the company director and the delegation that the person concerned no longer belongs to that trade union;
- ▶ in the event of death;
- ▶ in the event of refusal, non-extension or withdrawal of the authorisation conferring the right to work.

The alternate member is called on to replace the full member:

- ▶ if the full member has an impediment;
- ▶ when the mandate of the full member has ended for one of the reasons listed above under points 2 to 6. In this case, the alternate member will complete the term of office of the full member.

<sup>13</sup> Art. L.413-5

<sup>14</sup> Art. L.413-6

<sup>15</sup> Art. L.413-3 and L.413-4

## 1.5. DUTIES OF THE EMPLOYEE DELEGATION

The employee delegation has an important number of tasks and responsibilities. In particular, it is informed and consulted by the employer on many subjects.

The Employment Code defines :

- ▶ information <sup>16</sup> as the transmission of information by employer to employee delegations in order to provide them with knowledge of an issue under review and to assess it at a time, in a manner and with content that is appropriate so that the delegation may process it and prepare for any necessary consultations.
- ▶ consultation, as means an exchange of perspectives and establishing of dialogue between employee delegates and employers, carried out at a time, in a manner and with content that is appropriate, on the basis of information provided by employers in accordance with the provisions of the above note and producing the opinion that employee delegations formulate by right, so as to allow employee delegations to meet with employers and obtain from them a reasoned response to all opinions they may have submitted, in order to arrive at, if possible, agreement regarding decisions on items within employers' power.

The social partners may, at any time and at an appropriate level, which may be at company level, freely determine the methods for informing and consulting with employees through negotiations. These agreements may contain different implementing provisions provided that, when defining and implementing the arrangements for information and consultation, the employer and the employees' delegates work in an environment of mutual cooperation and respect of mutual rights and responsibilities, acknowledging at once both the interests of the company and that of employees.

### 1.5.1. General mission and right to information <sup>17</sup>

#### *General mission to safeguard and defend the interests of employees*

The general mission of the employee delegation is to safeguard and defend the interests of the company's employees in terms of working conditions, job security and social status.

#### *Dispute resolution*

In the context of its general mission, the employee delegation is called on, in particular:

- ▶ to prevent and resolve, in a spirit of cooperation, individual or collective disputes that may arise between employers and employees;
- ▶ to submit to the employer any individual or collective claim;
- ▶ to refer to the Labour and Mines Inspectorate (ITM), in the absence of a settlement of the above disputes, any complaint or observation relating to the application of legal, regulatory, administrative and contractual provisions relating to working conditions, rights and protection of employees in the exercise of their profession.

#### *Equal treatment*

In the exercise of its functions, the employee delegation will ensure strict compliance with equal treatment of men and women regarding access to employment, vocational training and professional advancement, as well as remuneration and working conditions.

<sup>16</sup> Art. L.414-1

<sup>17</sup> Art. L.414-2

### ***Information on the company's operations and corporate life***

The company director is required to provide the employee delegation with the necessary information to properly carry out their duties and will inform its members about the company's operations and corporate life, including recent and probable developments in its activities and its economic situation.

- ▶ This information is provided at the request of the delegation or on a monthly basis in companies with at least 150 employees.
- ▶ In other companies, it is done during meetings with the company's management.

### ***Health and safety***

The company director is required to provide to the employee delegation and the safety and health delegate all the necessary information regarding:

1. health and safety risks as well as protection and prevention measures and activities regarding both the company in general and each type of workstation or function;
2. the protective measures to be taken and, if necessary, the protective equipment to be used;
3. the changes and evolution of the absence rate.

The information under 1. and 2. must also be provided to any employer of persons working for external companies involved in the company, who must submit it to his employee delegation.

### ***Information on economic and financial change in companies of less than 150 employees***<sup>18</sup>

If the company employs less than 150 persons during the twelve months preceding the first day of the month in which elections are announced, the management is required to inform the employee delegation in writing, at least once per year, of economic and financial changes and of the company's recent and future business activities.

For this purpose, it will submit to the employee delegation a comprehensive report on the company's business activities, turnover, overall production and operating results, orders, changes in the structure and amount of personnel remuneration and investments made.

### ***Right to request additional information***

If members of the employee delegation consider that the information provided is not sufficient to fulfil their duties, they may request additional information from the company director within the limits of the information required by law.

## **1.5.2. Information and consultation on the company life**<sup>19</sup>

### ***Miscellaneous information and consultations***

In terms of information and consultation, the employee delegation's mission is to:

- ▶ give its opinion and make proposals on any matter relating to the improvement of working and employment conditions and of the social situation of the company's employees;
- ▶ give its opinion on the drafting or amendment of the company's internal rules and procedures and to strictly monitor compliance with these rules and procedures
- ▶ propose amendments to the rules and procedures, on which the management or, where applicable, the participants of the meeting must take a decision within two months, which must be communicated immediately to the delegation;

<sup>18</sup> Information and consultation on economic and financial developments in companies with 150 or more employees: see point 1.5.3 penultimate subtitle p.183]

<sup>19</sup> Art. L.414-3

- ▶ in companies with at least 100 employees, to participate in the training of apprentices in the company and in the management of apprenticeship centres, if any;
- ▶ assist in the establishment and implementation of any initial vocational training programmes, in particular apprenticeship training;
- ▶ promote the integration of disabled and handicapped persons and endeavour to create jobs appropriate to their physical and intellectual capacity;
- ▶ participate in the industrial safety and environmental protection as well as in the prevention of industrial accidents and occupational illnesses;
- ▶ participate in the implementation of policies for the prevention of harassment and violence in the workplace;
- ▶ give its opinion prior to the establishment, modification and termination of a supplementary pension scheme;
- ▶ give its opinion on issues regarding working time;
- ▶ give its opinion on professional continuing training plans;
- ▶ participate in the management of measures in favour of young persons and to advise the employer on all matters relating to working conditions and the protection of young employees;
- ▶ to assist in implementing internal reclassifications;
- ▶ promote the healthy balance between family and professional life.

### **Structure and changes in employment**

The company director is required to inform and consult the employee delegation and the equality delegate on the situation, structure and expected changes in employment within the company as well as on any anticipatory measures proposed, in particular in the event of a threat to employment; especially he must provide the employee delegation and the equality delegate with a six-monthly breakdown of statistics by gender on recruitment, promotions, transfers, dismissals, remuneration and training of the company's employees.

### **Major changes in work organisation or in contracts**

The company director is required to inform and consult the employee delegation on decisions likely to lead to major changes in the work organisation or in employment contracts, including those covered by the provisions regarding legislation on collective redundancies, the maintenance of employees' rights in the event of a transfer of company and the use of temporary workers.

### **Professional integration and initial employment contracts (*contrats d'appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi*)**

The company director is required to inform and consult the employee delegation and the equality delegate with regard to establishing professional integration and initial employment contracts.

### **Management of social works**

The company director is required to inform and consult the employee delegation regarding the management of social works (before participation) established in the company for the benefit of employees or their families, including measures to provide or facilitate employees' housing.

For this purpose, the delegation will receive a management report from the company director at least once per year.

If employees contribute financially to social works, this management report must be formally approved by the employee delegation.

### 1.5.3. Information and consultation in technical, economic and financial matters in companies with at least 150 employees from the 2019 social elections onwards

These provisions entered into force with the 2019 social elections, when work councils were abolished and their powers transferred to employee delegations in companies employing at least 150 persons during the twelve months preceding the first day of the month in which the elections were announced.

#### *Company facilities, work equipment and working methods* <sup>20</sup>

The company director must inform and consult the employee delegation before taking any important decisions regarding:

- ▶ the construction, transformation or extension of production or administrative facilities;
- ▶ the introduction, improvement, renewal or transformation of equipment;
- ▶ the introduction, improvement, renewal or transformation of working methods and production processes with the exception of trade secrets.

The company director is required to inform the employee delegation of the impact of the measures listed above regarding working conditions and working environment.

#### *Labour requirements*

In general, the company director must inform and consult the employee delegation, at least once per year, regarding the current and foreseeable labour requirements in the company and on the training, professional training and vocational re-education measures that may result from these and that may have an impact on the company's employees.

#### *Economic or financial decision that may have an impact on employment* <sup>21</sup>

The employee delegation must be informed and consulted about any economic or financial decision that may have a major impact on the company's structure or on the employment level.

This applies in particular to decisions regarding the production and sales volume, the production programme and orientation, investment policy, plans to close down or transfer the company or parts of the company, plans to restrict or extend the company's activities, plans to merge companies and plans to change the company's organisation, the introduction, amendment and cancellation of a supplementary pension scheme.

Such information and consultation must focus on the impact of the proposed measures on the volume and structure of the workforce and on the employment and working conditions of the company's personnel. They also must cover social measures, in particular vocational training and re-education measures taken or planned by the company director.

Information and consultation should in principle be prior to the proposed decision. However, this is not the case where they may hinder the management of the company or part of the company or jeopardise the implementation of a proposed operation. In this case, the company director must provide the employee delegation all the necessary information and explanations within three days.

<sup>20</sup> Art. L.414-5

<sup>21</sup> Art. L.414-6



### ***Economic and financial change of the company***<sup>22</sup>

The company director is required to inform and consult the employee delegation in writing, at least twice per year, regarding the economic and financial change of the company.

For this purpose, he will submit to the employee delegation a comprehensive report on the company's business activities, turnover, overall production and operating results, orders, changes in the structure and amount of personnel remuneration and investments made.

Where the company is incorporated as a joint-stock company, non-profit-making association, cooperative or foundation, the management is also required to provide the employee delegation, prior to presenting this information to the general meeting of shareholders or the decision-making body, the profit and loss account, the annual balance sheet, the auditors' report, where applicable the report of the board of directors or management and any other document submitted to the general meeting of shareholders or the decision-making body.

### ***Diverging positions***<sup>23</sup>

When the company director and the employee delegation have divergent positions, such divergences must be brought to the attention of the board of directors or, where applicable, to the managing director.

Where the company is not incorporated as a joint-stock company, divergent positions must be brought to the attention of the company director, if the latter has not participated in person in the discussions.

In all cases, the company director, the board of directors, the decision-making body or the managing director will be required to report and state the reasons for the action taken on the positions expressed.

## **1.5.4. Participation in management in companies with at least 150 employees**<sup>24</sup>

In companies employing at least 150 persons during the twelve months preceding the first day of the month in which the elections are announced and without prejudice to the application of other legal or contractual provisions, decisions relating to the following must be taken jointly between the employer and the employee delegation:

- ▶ the introduction or application of technical installations to monitor the employee's behaviour and performance at his workstation;
- ▶ the introduction or modification of measures regarding the health and safety of employees and the prevention of occupational illness;
- ▶ the establishment or modification of general criteria for personal selection in the event of recruitment, promotion, transfer, dismissal and, where appropriate, priority criteria for the admission of employees to early retirement programmes;
- ▶ the establishment and implementation of any collective programme or action for continuing vocational training;
- ▶ the establishment or modification of overall evaluation criteria for employees;
- ▶ the establishment or modification of the internal regulations, taking into account, where appropriate, the collective agreements in force;
- ▶ the granting of rewards to employees who, through their initiatives or proposals for technical improvement, have proven to be particularly useful to companies, without prejudice to the laws and regulations governing patents and inventions.

22 Art. L.414-7

23 Art. L.414-8

24 Art. L.414-9

***Procedures for implementing the right of participation of employee delegates*** <sup>25</sup>

A meeting between the employer and the employee delegation on participation rights should take place at least once every quarter.

The purpose of these meetings will be to discuss the points on which the delegation has the right to participate, with the aim of reaching an agreement.

The company will be represented by the company director or his delegate, who will be able to be assisted by persons of their choice, the number of company delegates not exceeding in this case that of employee delegates.

The delegation chair and the company director or his delegate will draft jointly the agenda, which will be submitted to the members of the employee delegation at least five days before the meeting.

They will be required to include on the agenda the items specified in a request submitted by at least half of the employee delegates or proposed by the company director three days before the meeting.

If the parties cannot agree on one of the decisions to be taken in accordance with the agenda, the employee delegation will give its board a mandate to conduct negotiations and take a decision with the employer.

The Board of the delegation may be assisted by a maximum of four advisers, at least one of whom will be appointed by each trade union which has general or sectoral national representation and which has obtained at least twenty per cent of the elected members at the last elections.

Within 48 hours the board will inform the employee delegation of the joint decision.

The employee delegation will have 48 hours from this information to make a duly motivated request for the renegotiation of one or several issues to be decided upon.

Meetings will be held in camera during working hours.

The company director must provide suitable premises and the necessary equipment for the meetings.

Decisions on employee participation rights will be adopted jointly between the employer and the employee delegation or between the employer and the board, each party having one vote.

In case of disagreement concerning one of the measures subject to the participation procedure, this dispute may be submitted by the employer, the delegation or the board to the mediation bodies.

All the discussions during the meetings will be recorded in minutes of the meeting and will be counter-signed by the company director or his delegate and the delegation chair or his representative.

Employee representatives will be required to report regularly to the delegations at the level of the economic and social entity and to the equality delegate on the outcome of the discussions at these meetings.

They will provide the equality delegate with an updated list of general criteria regarding:

- ▶ the establishment or modification of general criteria for personal selection in the event of recruitment, promotion, transfer, dismissal and, where appropriate, priority criteria for the admission of employees to early retirement programmes;
- ▶ the establishment or modification of overall evaluation criteria for employees;

despite the employer who may claim that such information is confidential.

In the latter case, the equality delegate will be required to keep these criteria secret, unless he informs the Labour and Mines Inspectorate of those who violate the principle of equal treatment.

<sup>25</sup> Art. L.414-10 to L.414-13

### 1.5.5. Other missions

The employee delegation has a number of other missions, in particular as regards:

- ▶ the interview prior to dismissal or an essential modification of the employment contract: the employee delegation receives a copy of the employee's summons<sup>26</sup>;
- ▶ the transfer of a company or part of a company: the delegation is informed and consulted in proper time before the transfer<sup>27</sup>;
- ▶ working time: the delegation has different responsibilities with regard to the use of a reference period and a work organization plan<sup>28</sup>, the use of a mobile work schedule (horaire de travail mobile)<sup>29</sup>, the rest period<sup>30</sup>, in case of recovery of lost working time<sup>31</sup>, in case of use of overtime<sup>32</sup>, in case of Sunday work<sup>33</sup>;
- ▶ the employer's request to pay its employees below the threshold of the minimum social wage<sup>34</sup>: information and consultation of the delegation;
- ▶ collective holidays<sup>35</sup>: need for the agreement of the delegation;
- ▶ in the field of parental leave<sup>36</sup>: information of the delegation by the employer when he exercises his right of postponement and right for the delegation to refer to the ITM if it considers that the postponement is not justified;
- ▶ sexual harassment<sup>37</sup>: right to propose actions and mission to assist the victim on request;
- ▶ moral harassment<sup>38</sup>;
- ▶ health and safety at work<sup>39</sup>: right to information and consultation, right to make proposals, right to receive the report of the occupational doctor (médecin du travail)<sup>40</sup>, right to request medical examinations<sup>41</sup>, right to receive the list of workstations dangerous for pregnant women<sup>42</sup>, right to inspect the register of young workers<sup>43</sup>, right to be informed about the protection of employees against the risks related to exposure to chemical, physical and biological agents<sup>44</sup>;
- ▶ involvement in the case of a European works council or in case of the implementation of information and cross-border consultation procedure for workers<sup>45</sup>;

26 Art. L.124-2

27 Art. L.127-6

28 Art. L.211-6 and following

29 Art. L.211-8

30 Art. L.211-16

31 Art. L.211-21

32 Art. L.211-23

33 Art. L.231-2

34 Art. L.222-6

35 Art. L.233-10

36 Art. L.234-46

37 Art. L.245-6

38 Grand-ducal regulation of 15 December 2009 declaring the general obligation of the Convention on the harassment and violence at work between the OGB-L and LCGB unions, on the one hand, and the UEL, on the other, Mémorial A3 of 13 January 2010

39 Art. L.312-6 ff.

40 Art. L.325-4

41 Art. L.326-5

42 Art. L.334-1

43 Art. L.344-3

44 Art. L.351-4

45 Art. L.431-1 ff.

- ▶ the development of a job retention plan<sup>46</sup> or a social plan<sup>47</sup>;
- ▶ the employer's request for a subsidy for partial, accidental<sup>48</sup> or technical unemployment<sup>49</sup>;
- ▶ the use of work of general interest<sup>50</sup>;
- ▶ the use of aids for the employment of the long-term unemployed<sup>51</sup>;
- ▶ lifelong learning<sup>52</sup>;
- ▶ early retirement of shift employees and night shift employees<sup>53</sup> and progressive pre-retirement<sup>54</sup>;
- ▶ controls carried out by the ITM in the company<sup>55</sup>;
- ▶ the right for the delegation to request that the ITM attend its meetings<sup>56</sup>;
- ▶ in case of use of temporary work<sup>57</sup>, temporary loan of labor<sup>58</sup>, part-time work<sup>59</sup>: information and prior consultation of the delegation
- ▶ access to personal files<sup>60</sup>: Each employee has the right to access his personal files twice per year, during working hours, and may be assisted by a member of the delegation or by the equality delegate, who are required to keep the content of the personal files secret unless they have been released from this obligation by the employee.

The employee's explanations regarding the content of his personal file must be included in it upon his request.

- ▶ processing of personal data for monitoring purposes at the workplace<sup>61</sup>: article L.261-1 of the Employment Code stipulates that the processing of personal data for the purpose of monitoring employees may only be carried out by the employer in the cases referred to in Article 6(1)(a) to (f) of Regulation (EU) 2016/679<sup>62</sup> 2 (GDPR).

#### Opening cases

According to the general regime set out in the GDPR, this could include:

- the fact that the processing of employees personal data is necessary for the execution of the employment contracts, or
- the fact that the employer is subject to a legal obligation requiring the processing of the employee's personal data, or

46 Art. L.513-1 ff.

47 Art. L.166-2

48 Art. L.511-6 and L.511-8

49 Art. L.531-3 and L.532-1

50 Art. L.511-18, L.511-20 and L.511-22

51 Art. L.541-5

52 Art. L.542-9 and L.542-11

53 Art. L.583-4

54 Art. L.584-1 and 584-5

55 Art. L.614-3

56 Art. L.614-9

57 Art. L.134-1

58 Art. L.134-1 and L.132-1

59 Art. L.134-1 and L.132-1

60 Art. L.123-2

61 Art. L.261-1

62 Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC [General Data Protection Regulation - GDPR]

- the legitimate interest of the employer that requires monitoring. It should be noted that in such a case, the implementation of monitoring requires that the employer balances his own legitimate interest with the obligation to protect the fundamental rights and freedoms of the employee concerned, such as his right to privacy in the workplace, the right of protection of his image, etc.

In all these cases, however, it remains to be assessed whether the monitoring is in line and necessary to the intended purpose.

#### **Right to information**

In addition to the right to information of the person concerned, the employer must, before initiating the monitoring, inform the employee delegation or the Labour and Mines Inspectorate in case the company is not obliged to have an employee delegation.

This preliminary notice must contain a detailed description of the purpose of the proposed processing operation, as well as the arrangements for implementing the monitoring system and, where applicable, the duration or criteria for storing the data, and a formal commitment by the employer that the collected data will not be used for any other purposes than those explicitly provided for in the preliminary notice.

#### **Cases requiring the approval of the employee delegation**

When monitoring is implemented:

- for requirements of the health and safety of employees
- for the inspection of the employee's production or services, where such action is the only way to determine the exact remuneration, or
- in the context of a work organisation based on flexible working hours

it may only be carried out with the agreement of the employee delegation, in accordance with the provisions of articles L.211-8, L.414-9 of the Employment Code, except where by means of this monitoring the employer fulfils a legal or regulatory obligation.

#### **Request for prior opinion to the National Commission for Data Protection (CNPD)**

For any data processing carried out for the purpose of workplace monitoring, the employee delegation, or failing that, the employees concerned, may, within 15 days of prior notification, submit a request for a prior opinion on the conformity of the proposed processing operation for the purpose of monitoring the employee in the context of work relations to the CNPD, which must give its opinion within one month of the referral. This request will have suspensive effect during this time period. The employer will therefore not be able to implement the monitoring until he has obtained the opinion of the CNPD.

#### **Right to claim**

The employees concerned by the monitoring are also entitled to file a complaint with the CNPD when they consider that the processing of their personal data does not comply with legal requirements. Such a complaint is neither a legitimate nor a valid reason for dismissal.

- proposal of auditors in public limited companies with employee delegates in the management or supervisory body of the company: The auditors are appointed by the general meeting of shareholders on the proposal of the employer following the participation procedure for employee delegates (see under 1.5.4.).<sup>63</sup>

63 Article 4 of the law of 23 July 2015 on the reform of social dialogue within companies, Mémorial A144

## THE SPECIFIC RULES FOR THE HEALTH AND SAFETY DELEGATE <sup>64</sup>

### *Designation*

At the founding meeting, each employee delegation will appoint a health and safety delegate from among its members or from among the company's other employees:

Within three days of the founding meeting, the delegation chair will inform the company director and the Labour and Mines Inspectorate in writing, giving them the full name and the national number of the health and safety delegate.

In the event that the health and safety delegate is not an elected member of the delegation, he may attend all meetings of the delegation concerned in an advisory capacity.

### *Rights and obligations*

The health and safety delegate will record the result of his observations, countersigned by the head of department, in a special register which will be kept in the company's office, where the delegation members, as well as the inspection and control personnel of the Labour and Mines Inspectorate (ITM), may consult them.

In urgent cases, where the observations require immediate action by the Labour and Mines Inspectorate (ITM), the delegate may directly address the administration, provided that he simultaneously informs the company director or his representative and the employee delegation.

### *Right to information and consultation*

The company director is required to consult and inform the health and safety delegate regarding:

- ▶ the assessment of risks to health and safety at work, including those relating to groups of employees facing particular risk;
- ▶ the protective measures to be taken and, if necessary, the protective equipment to be used;
- ▶ declarations to be submitted to the Labour and Mines Inspectorate (ITM) on accidents at work;
- ▶ any action that may have substantial impact on health and safety;
- ▶ the appointment of employees designated as responsible for protection activities and professional risk prevention actions of the company;
- ▶ first aid, fire safety and employee evacuation measures, which are necessary and in line with the businesses and size of companies and/or entities, and that take into account other persons who may be present;
- ▶ measures to organise the necessary relations with external services, in particular in the areas of first aid, emergency medical assistance, rescue and fire-fighting;
- ▶ the use of skills within the company, skills outside the company to organise protection and prevention actions;
- ▶ suitable training provided to all employees to safeguard their health and safety;
- ▶ the assessment of the risks that the company's activities may have for the environment as far as health or working conditions are concerned;

- measures taken to protect the environment, as far as the health or working conditions of employees are concerned.

### ***Right to make proposals***

Health and safety delegates have the right to ask the employer to take appropriate measures and to submit proposals to the employer in order to mitigate any risk for employees or eliminate sources of danger.

### ***Collaboration with the designated employee (travailleur désigné)***

The health and safety delegate will work closely with the designated employee(s) (travailleur(s) désigné(s)).

### ***Inspections***

Every week, the health and safety delegate, accompanied by company director or his representative, may carry out an inspection at the company's headquarters and on construction sites or other temporary workplaces in the establishment.

In administrative departments, no more than two inspection tours may be conducted per year.

Managers of companies who are being inspected and maintenance managers attend the inspection.

### ***Relationship with the Labour and Mines Inspectorate (ITM)***

The inspection and control personnel of the Labour and Mines Inspectorate (ITM) have the right to be accompanied, during inspections, by the health and safety delegate; likewise, they may be assisted in the investigation of accidents.

### ***Salary maintenance***

The health and safety delegate may not be subject to loss of remuneration for absence from duty due to inspection tours or assistance provided to inspection and control personnel of the Labour and Mines Inspectorate (ITM).

### ***Training leave***

The employer must allow the health and safety delegate free time, known as training leave, to participate, without loss of pay, in training activities organised by trade union organisations or specialised institutions during normal working hours and aimed at improving knowledge of health and safety at work.

This training leave is apart from the training leave for employee delegates and may not be counted against paid annual leave.

The duration of the training leave is 40 hours per term, increased by 10 additional hours for an initial term in the company concerned.

The training leave is considered as a work period.

For companies whose total number of employees does not exceed 150, the related remuneration expenses are borne by the State,

A grand-ducal regulation may specify the terms and conditions of this training leave and increase its duration in the event of exceptional circumstances due to changes in the workplace.

## SPECIFIC RULES FOR THE EQUALITY DELEGATE <sup>65</sup>

### *Designation*

At its founding meeting, each employee delegation will appoint an equality delegate from among its full or alternate members, and for the duration of its term of office, and will inform the company director and the Labour and Mines Inspectorate (ITM) in writing within three days.

### *Mission*

The equality delegate's mission is to ensure equal treatment between men and women at work with regard to access to employment, vocational training and professional advancement, as well as remuneration and working conditions.

For this purpose, without prejudice to any powers conferred on him by other legal provisions, the equality delegate, acting alone or together with the employee delegation in the areas of his mission, will in particular be empowered to:

- ▶ give his opinion and make proposals on any matter relating, directly or indirectly, to one of the above areas;
- ▶ to recommend to the employer awareness actions for the company's employees;
- ▶ to draft and submit to the employer a plan with measures to promote equal opportunities between men and women;
- ▶ to submit to the employer any individual or collective complaint regarding equal treatment of men and women;
- ▶ to prevent and resolve individual or collective disputes that may arise between employers and employees regarding equal treatment of men and women;
- ▶ to refer any complaints or observations to the Labour and Mines Inspectorate (ITM) if the above disputes are not resolved;
- ▶ to interview staff of both genders separately once per year;
- ▶ to ensure the equality training of apprentices in the company;
- ▶ to assist in establishing and implementing any initial vocational training schemes, in particular apprenticeship training;
- ▶ to provide consultations in an appropriate facility for the employees either outside or during working hours. In the latter case, the equality delegate must agree with the company director on the time and methods of organising these consultations, the duration of which is deducted from his credited hours;
- ▶ to give his opinion prior to any creation of part-time jobs in the company.

### *Time-off rights*

In order to carry out his duties, the equality delegate receives a specific number of time-off rights in the form of hours:

- ▶ 4 paid hours per month, if the company employs between 15 and 25 persons during the twelve months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced;

<sup>65</sup>

Art. L.414-15



- ▶ 6 paid hours per month, if the company employs between 26 and 50 persons during the twelve months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced;
- ▶ 8 paid hours per month, if the company employs between 51 and 75 persons during the twelve months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced;
- ▶ 10 paid hours per month, if the company employs between 76 and 150 persons during the twelve months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced;
- ▶ 4 hours per week, if the company employs more than 150 persons during the twelve months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced.

These additional credited hours are reserved for the exclusive use of the equality delegate.

### ***Training leave***

The equality delegate will be entitled to training leave in order to participate, without loss of pay, in training activities organised by trade union organisations or specialised institutions during normal working hours and aimed at improving the economic, legal, social and psychological knowledge relevant to the performance of his duties.

The equality delegate has therefore two half-days of training leave per year, which cannot be deducted from his annual leave.

The duration of the training leave is treated as a work period. For companies with less than 150 employees, the related remuneration expenses are borne by the State.

In the event that the designated equality delegate is an alternate member of the delegation, he may participate in all decisions relating to his special mandate and may attend with advisory capacity, all meetings of the delegation.

## 1.6. THE RESOURCES AVAILABLE TO THE EMPLOYEE DELEGATION

### *Right to leave the workplace and credit of hours (crédit d'heures)<sup>66</sup>*

Members of employee delegations will have the right to leave their workplace without reduction of their remuneration to the extent necessary for the performance of the tasks assigned to them by law, after informing the company director and provided that this does not hinder the proper functioning of the company's operations.

In the context of their mandate, the company director must allow the members of the delegation the necessary time for the performance of their duties and must remunerate this time as working time.

### *Companies with less than 250 employees*

In order to be able to fulfil their legal missions, delegates are thus entitled to time-off rights as follows:

- ▶ In companies whose represented staff does not exceed 149 employees, the company director grants the employee delegates a total of time-off rights in proportion to the number of employees they represent based on a credit of 40 hours per week for 500 employees.
- ▶ In companies with represented staff between 150 and 249, the company director grants delegates a total of time-off rights in proportion to the number of employees they represent, based on a credit of 40 hours per week for 250 employees.

For the purposes of the preceding paragraphs, fractions of hours equal to or greater than one-half will be rounded up to the next unit; fractions of hours less than one-half will be rounded down to the next unit.

The time-off rights referred to above will be distributed, in proportion to the votes received, among all the lists having obtained at least 20% of the seats at the time of the election.

| Staff in companies | Number of delegates | Weekly time-off rights |
|--------------------|---------------------|------------------------|
| 15                 | 1                   | 1                      |
| 20                 | 1                   | 2                      |
| 40                 | 2                   | 3                      |
| 60                 | 3                   | 5                      |
| 80                 | 4                   | 6                      |
| 100                | 4                   | 8                      |
| 120                | 5                   | 10                     |
| 140                | 5                   | 11                     |
| 149                | 5                   | 12                     |
| 150                | 5                   | 24                     |
| 160                | 5                   | 26                     |
| 180                | 5                   | 29                     |
| 200                | 5                   | 32                     |
| 220                | 6                   | 35                     |
| 240                | 6                   | 38                     |
| 249                | 6                   | 40                     |

<sup>66</sup> Art. L.415-5 and L.415-9

### ***Companies with 250 employees or more***

The company director is required to release from all work of any kind and to grant a permanent exemption from service with full salary and, where applicable, the right to promotion and advancement to:

- ▶ 1 delegate when the number of employees is between 250 and 500;
- ▶ 2 delegates, when the number of employees is between 501 and 1,000;
- ▶ 3 delegates, when the number of employees is between 1,001 and 2,000;
- ▶ 4 delegates, when the number of employees is between 2,001 and 3,500;
- ▶ 1 additional delegate for every 1,500 employees, when the number of employees exceeds 3,500.

The appointment of the full-time delegates (*délégué libéré*) is made by secret list vote by the members of the delegation according to the rules of proportional representation.

However, when the number of employees exceeds 1,000, the trade union organisations which are nationally representative, represented within the delegation and linked to the establishment by collective labour agreement will each appoint one of the full-time delegates.

The delegation may decide to convert one or more full-time delegates into time-off rights, on the basis of forty hours per full delegate and in proportion to the votes obtained at the time of the election.

It must inform the company director accordingly.

### ***Right to meet***<sup>67</sup>

Employee delegations may meet once per month during working hours, subject to five working days' notice to management, unless agreed on a shorter period; they must, however, meet at least six times per year during working hours, including three mandatory meetings with the company's management.

Time spent at meetings is paid as working time.

Once per year, the primary employee delegation can meet in full assembly with the company's employees. The meeting, which is held in camera, is convened by the delegation chair.

The company director may be invited to attend or send a representative.

### ***Consultation hours***<sup>68</sup>

The employee delegation may provide consultation hours for the company's employees in the delegation premises.

If the delegation includes one or more full-time delegates, these consultations will be conducted by the latter during working hours at times chosen by the delegation and communicated in advance to the company director.

Delegations that do not have a full-time delegate may hold consultation hours either outside or during working hours; in the latter case, they must first agree with the company director on the time and procedures for organising and granting consultation hours, which will be deducted from the delegation's credited hours.

<sup>67</sup> Art. L.415-6 and L.415-7

<sup>68</sup> Art. L.415-8

***Right of assistance by advisors and experts***<sup>69</sup>***Number of advisors***

In companies employing at least 51 persons during the 12 months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced, advisors, whether or not part of the company's personnel, may participate, for the examination of specific questions, in employee delegations meetings in an advisory capacity, where a majority of the delegates requires so, provided that their number may not exceed one third of the delegation members.

***Determination of advisors*****Proposal of advisors**

- ▶ In companies employing between 51 and 150 persons, during the 12 months preceding the 1st day of the month in which the elections are announced, trade unions having general or sectoral national representation and which have at least one third of the effective elected representatives have the right to propose advisors.
- ▶ In companies employing more than 150 persons during the twelve months preceding the first day of the month in which the elections are announced, trade unions having general or sectoral national representation referred to above and which have obtained at least twenty per cent of the elected representatives at the last elections will each have the right to propose one advisors. In this case, the limit of one third of the number of delegation members in terms of the number of advisors may be exceeded.

**Designation of advisors**

The delegation will appoint the advisors who are entitled to attend the delegation meetings, if required based on the proposals submitted to it in conformity with the preceding paragraphs.

If the total number to be appointed exceeds the number of advisors thus appointed, the employee delegation may approve additional advisors within the limit of one third of the delegation members.

For this purpose, trade unions having general or sectoral national representation referred to above and which have at least one third of the effective elected representatives have the right to submit proposals.

***External expert***

The delegation may decide to appoint an external expert when it considers that the matter is decisive for the company or its employees.

Unless otherwise agreed in advance, the company's financial responsibility is limited to one expert and may not exceed, per financial year and per expert, a percentage of the total annual employees payroll, declared by the employer to the Joint Social Security Centre during the year preceding the decision for this mandate, which is determined by grand-ducal regulation at 0,10%.<sup>70</sup>

The company director must be informed in advance of the nature of the mandate thus conferred.

***Use of professional employers' and trade union organisations***

In companies with an employee delegation, the latter may decide, at the request of the delegates or of the company director, to entrust specific questions to a joint review by a professional employer's organisation and a trade union with general nationwide or sector representation.

<sup>69</sup> Art. L.412-2

<sup>70</sup> Grand-ducal regulation of 15 December 2017 implementing Article L.412-2 of the Labor Code, Mémorial A1084, see p. 93 [only the french original version is available]

**Posting of delegation announcements** <sup>71</sup>

The posting of announcements, reports and stances of the employee delegation, the equality delegate and the health and safety delegate, are done freely in various formats accessible to personnel for this use, including electronic means, insofar as they are directly related to their duties.

The delegates elected on

- ▶ a list submitted by a trade union organisation that has general national or sectoral representation
- ▶ a list submitted by another trade union organisation insofar as they represent the absolute majority of the members who make up the delegation.

may also:

- ▶ freely post trade union announcements on various media reserved for this purpose and different from those referred to above; a copy of these trade union announcements will be sent to the company director simultaneously to the posting;
- ▶ freely circulate trade union publications and leaflets to the company's employees within the company and at places to be determined by mutual agreement with the company director.

**Right to contact the company's employees** <sup>72</sup>

The members of the employee delegation have the right to contact all company employees. As such, they are entitled to move freely within the company, on construction sites or other temporary workplaces and to have contact with employees after having informed the employer. They also have the right to contact them through all available means of communication within the company.

**Training leave (congé formation)** <sup>73</sup>

The employer is required to allow the employee representatives the free time, known as training leave, necessary to participate without loss of pay in training activities organised by trade union organisations or specialised institutions, including in particular professional chambers, during normal working hours and aimed at improving their economic, social and technical knowledge in their role as employee representatives.

The duration of the training leave may not be deducted from the duration of the paid annual leave; it is considered as a work time.

**Companies with between 15 to 49 employees**

In companies employing between 15 and 49 persons during the 12 months preceding the first day of the month in which the elections are announced, the members of the employee delegations are entitled, each during their term of office, to one week of training leave, the related remuneration expenses being borne by the State.

**Companies with between 50 to 150 employees**

In companies employing between 50 and 150 persons during the 12 months preceding the first day of the month in which the elections are announced, the members of the employee delegations are entitled, each during their term of office, to two weeks of training leave, the remuneration expenses relating to one week of training leave being borne by the State.

<sup>71</sup> Art. L.414-16

<sup>72</sup> Art. L.414-16

<sup>73</sup> Art. L.415-9

***Companies with more than 150 employees***

In companies that have more than 150 employees during the 12 months preceding the first day of the month in which the elections are announced, the members of the employee delegations are each entitled to one week of training leave per year.

***New mandates***

Delegates elected for the first time are entitled to an additional 16 hours during the first year of their term.

***Alternate delegates***

Alternate members of the employee delegation receive half of the training hours compared to the full delegates.

When these alternate members become full members during their term of office, the part of the training leave already taken under the previous paragraph will be deducted from the training leave to which they are entitled as full members.

***Eligible training programmes***

Training leave must be granted by the company director each year, at the request of the delegates who wish to participate in certified training programmes, within the context of a list drawn up by mutual agreement between the employers' professional organisations and the trade unions having general national or sectoral representation.

Specific requests may be addressed to the Labour minister who certifies these training courses.

## 1.7. ORGANISATION AND FUNCTIONING

***Appointment of the president, vice-president, secretary and board*** <sup>74</sup>

At the constituent meeting of the employee delegation, which will be called within one month of the elections by the employee who has obtained the largest number of votes in the election, the employee delegation will appoint from among its full members, by secret ballot and in accordance with the rules of a relative majority, a president, a vice-president and a secretary; in the event of a tie, the eldest candidate will be elected.

In the absence of elections, the founding meeting will be called by the eldest full delegate in the same manner.

For the conduct of day-to-day business and the preparation of its meetings, the delegation will appoint from among its full members, by secret ballot of the list according to the rules of proportional representation, a board which consists in addition of the president, the vice-president and the secretary of:

- ▶ 1 member, when the delegation consists of at least 8 members;
- ▶ 2 members, when the delegation consists of at least 10 members;
- ▶ 3 members, when the delegation consists of at least 12 members;
- ▶ 4 members, when the delegation consists of at least 14 members.

<sup>74</sup> Art. L.416-1

| Numerical composition | Makeup of board                                     |
|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| Fewer than 8 membres  | President, Vice-president and Secretary             |
| 8 or 9 membres        | President, Vice-president and Secretary + 1 membre  |
| 10 or 11 membres      | President, Vice-president and Secretary + 2 members |
| 12 or 13 membres      | President, Vice-president and Secretary + 3 members |
| 14 membres or more    | President, Vice-president and Secretary + 4 members |

For its tasks relating to participation rights, the board will be increased by at least one delegate, in proportion to the votes obtained, from each list represented in the employee delegation but not yet represented in the board.

A grand-ducal regulation of 15 December 2017<sup>75</sup> determines in order the obligatory points to the order of the day of the constituent meeting and the conduct of it:

1. Designation of a polling station with at least two members and at least one member of each union represented in the employee delegation;
2. Election of the president;
3. Election of the vice-president;
4. Election of the secretary;
5. Election of the board;
6. Election of the equality delegate;
7. Election of the safety and health delegate;
8. Decision on the allocation of the credit of hours, respectively designation of the full-time delegate(s).

Within three days of the founding meeting, the delegation president will notify in writing the company director and the Labour and Mines Inspectorate (ITM) of the names of the vice-president, the secretary, the board members, the equality delegate and the safety and health delegate.

At the first meeting after the founding meeting of the employee delegation, the elected members are informed by the company director about the company's structure, any ties with other companies, foreseeable economic changes, the employment structure, vocational continuing training, health and safety at work policies and equal treatment.

### **Deliberations**<sup>76</sup>

The subject of the employee delegation's deliberations will be set by an agenda which will be drawn up by the delegation's board and communicated to the members at least five days before the meeting.

The board will be required to include on the agenda the items specified in a request submitted by at least one third of the delegation members, at the latest three working days before the meeting. In this case, if the request was made after the agenda was submitted to the delegation members, its chair must inform the delegation members within 24 hours.

### **Calling delegation meeting**<sup>77</sup>

The employee delegation will meet when convened in writing by its president.

<sup>75</sup> Grand-ducal regulation of 15 December 2017 implementing Article L.412-2 of the Labor Code, Mémorial A1084, see p. 93 [only the french original version is available]

<sup>76</sup> Art. L.416-2

<sup>77</sup> Art. L.416-3

The delegation president must call the delegation at least six times per year.

He is also required to call the delegation whenever at least one third of its full members request so in writing; the applicants will indicate the items they wish to be included on the agenda at the meeting.

The company director or his representative may be invited by the delegation to participate in its discussions, but may not vote.

The Minister of Labour may summon the delegation for such purposes as he deems appropriate; he may also delegate to the meetings an official of his choice who must be permitted to make observations. The company director or his representative must be invited to attend these meetings.

Delegation meetings are held in camera. <sup>78</sup>

### **Decisions** <sup>79</sup>

Decisions and resolutions of the employee delegation are taken by a majority of the members present.

The secretary keeps the minutes of each meeting.

The minutes of the meeting will be read and approved at the opening of the next meeting; a copy will be sent to the company director.

The delegation board is responsible for publishing a press release, posted on the appropriate announcement board.

### **Delegation costs** <sup>80</sup>

Delegate functions are purely honorary. Nevertheless, the employer will bear the subsistence and travel expenses incurred by the employee delegation members that directly relate to the performance of their duties in the company, with the exception of those relating to training leave.

Similarly, the employer facilitates travel between the company's entities, if necessary by providing delegates with an appropriate means of transport.

Meetings and consultations of employee delegations occur within company premises in an appropriate location with office costs, including IT equipment and access to internal and external means of communication, heating and light paid for by employers.

Where the delegation includes one or more full-time delegates, the company director must also provide a permanent office with equipment and secretarial personnel, if necessary.

<sup>78</sup> Art. L.416-4

<sup>79</sup> Art. L.416-5

<sup>80</sup> Art. L.416-6 and L.416-7



## 1.8. STATUS OF EMPLOYEE DELEGATES

### *Internal regulation*

The members of the employee delegation will, in the exercise of their mandate, adhere to the internal regulation of the company or establishment.<sup>81</sup>

The internal regulation of the company or establishment may not impede the performance of the duties of employee delegate in accordance with the law.<sup>82</sup>

### *Professional secrecy*<sup>83</sup>

Members of employee delegations and their advisors and experts are bound by professional secrecy in all matters relating to manufacturing processes.

Furthermore, they are required to keep all confidential information that is expressly qualified as such by the company director or his delegate in the legitimate interest of the company, both in respect of employees and third parties, unless the employees or third parties are themselves bound by an obligation of confidentiality.

The company director may refuse to disclose information or to carry out consultations where their nature is such that, according to objective criteria, they would seriously impede the functioning, management or future of the undertaking or company, would cause them harm or would jeopardise a planned operation.

Delegation members who consider that the classification of information as confidential or the refusal to disclose information or consultations is abusive, may appeal within two weeks to the Director of the Labour and Mines Inspectorate (ITM).

The decision of the director or his delegate must be submitted to the parties no later than the eighth day after the request is made. It will be in written form and duly substantiated, taking into account the interests and needs of employees and their representatives, as well as the economic needs and constraints that must be taken into account by the company director in their management of a company or as part of their exercise of power as head of a company in accordance with the principles of prudent management.

Within fifteen days of its notification, the decision of the Director of the Labour and Mines Inspectorate (ITM) or his delegate may be appealed before the Administrative Court.

### *Salary maintenance*<sup>84</sup>

Delegation members may not receive lower remuneration than they would have received if they had actually worked during the delegation hours.

### *Delegates' Careers*<sup>85</sup>

An agreement to be concluded between the company director and the employee delegation will provide information on the theoretical career development of delegates benefiting from credited hours corresponding to at least 50% of their normal working time in relation to a reference group of employees and will establish the necessary measures for the full reintegration of these delegates into their former job or into an equivalent job during or at the end of their mandate.

This agreement will also govern the participation of all delegates in continuing professional training offered by the company, including training relating to the position held before the mandate and, if necessary, training relating to an equivalent new job to be held during or at the end of their mandate.

81 Art. L.415-1

82 Art. L.417-1

83 Art. L.415-2

84 Art. L.415-5(4)

85 Art. L.415-5(5)

## Special protection

### ***Protection of the employee delegate against a change in an essential element of his employment contract***<sup>86</sup>

During their term of office<sup>87</sup>, neither the members and alternates of the employee delegations, nor the health and safety delegate, may be the subject of any change to an essential clause of their employment contract making article L.121-7 of the Employment Code applicable.

If necessary, these delegates may by simple request, ask the president of the labour court to duly summon the parties involved and to rule on a summary and urgent basis with a view to stopping any unilateral modification of such a clause.

### ***Protection against dismissal***<sup>88</sup>

#### The principle

During their mandate, delegates may not, on pain of nullity, be dismissed or called for a preliminary interview, even for serious misconduct.<sup>89</sup>

#### There are two options

##### ► Cancellation procedure

Within one month of the dismissal, the delegate may by simple request, ask the president of the labour court to duly summon the parties involved and to rule on a summary and urgent basis to nullify the dismissal and order that delegates be kept in their jobs or, if applicable, be reinstated in them.

##### ► Alternative: claim for damages

The delegate who does not apply for cancellation of the dismissal process may ask the court to declare the contract void on the day of notification of the dismissal and to order the employer to pay damages, taking also into account the specific damage suffered by the null dismissal in relation to his status as a delegate under special protection. The delegate exercising this option is to be considered as involuntarily unemployed from the date of dismissal.

Legal action for compensation for any abusive termination of the employment contract must be presented to the labour court, within 3 months to from the notification of the dismissal, failing which the claimant will be precluded from filing.

**Note:** Accepting either option (the one for cancellation and the one for damages) is irreversible.

### ***The special case of closing down of a business***

The law stipulates that in the event of the company's closure, the mandate of the delegate ends automatically with the shutdown of business activities.

<sup>86</sup> Art. L.415-10

<sup>87</sup> See also explanations on page 203 under "Protection of former staff delegation members and election candidates for employee delegation"

<sup>88</sup> Art. L.415-10

<sup>89</sup> See also explanations on page 203 under "Protection of former staff delegation members and election candidates for employee delegation"

### *Suspension for serious misconduct*

In the event of serious misconduct, the company director may notify the delegate of a suspension. This decision must state precisely the acts alleged against the delegate and the circumstances to which the serious nature of the charges are attributable.

The act or acts that may justify a judicial resolution on grounds of serious misconduct may not be invoked beyond a period of one month from the day on which the party invoking it became aware of them, unless such act has given rise to criminal proceedings within the month.

The time limit provided for in the previous paragraph will not apply if a party invokes a previous misconduct in support of a new case of serious misconduct which is involved within the deadline.

For a period of 3 months following the date of notification, the delegate will retain his salary and the allowances and other benefits to which he would have been entitled if his contract had been retained. These salaries, allowances and other benefits remain definitively retained by the delegate.

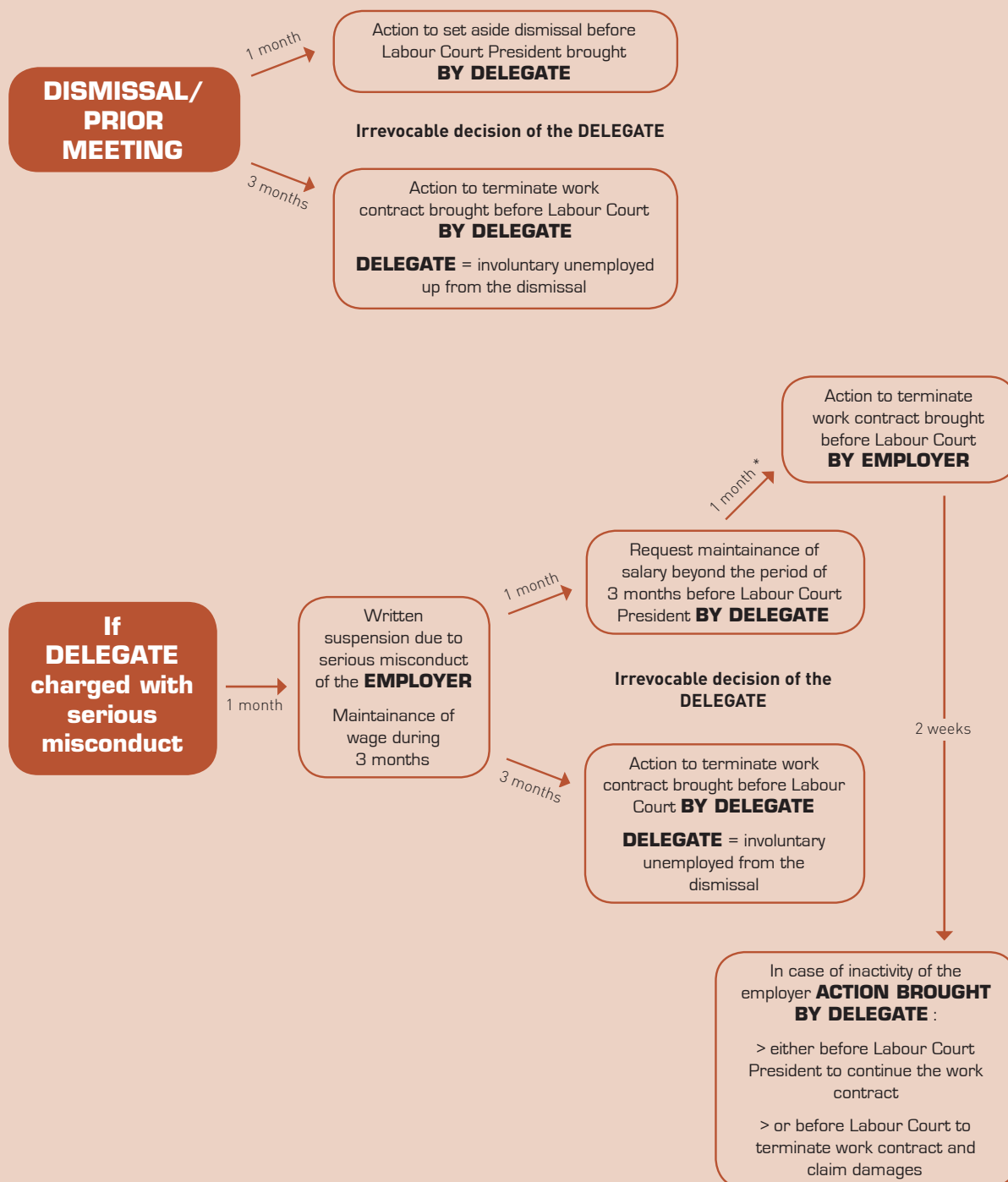
- ▶ Within one month of the eviction, the delegate may by simple request, ask the president of the labour court to duly summon the parties involved and to rule on a summary and urgent basis to determine whether to maintain or suspend payment of salaries beyond the 3-month limit while awaiting the final settlement of the dispute.
- ▶ A delegate who does not wish to remain employed or to re-join the company may solicit the court to terminate the contract within 3 months of notification of suspension and to seek a court ruling ordering the employer to pay damages acknowledging specific damages suffered by the termination of the contract with relation to the status of delegate under special protection.

The delegate exercising this option is to be considered as involuntarily unemployed.

**Note:** The choice of either of these two options is irreversible.

- ▶ The employer may submit his claim for judicial termination of the employment contract to the labour court, if necessary by counterclaim, at the latest within one month from the date of notification of the summons to appear before the president of the labour court.
  - Should the labour court deny this request, the effects of the exemption will automatically cease.
  - Should the labour court approve this request, the termination takes effect on the date of the suspension notification.
- ▶ If the employer does not initiate this procedure within the time limits, the employee may by simple request, within fifteen days after the expiry of the time limit, ask the president of the labour court to issue a ruling on a summary and urgent basis and within two weeks following the expiration of the deadline, to order the contract to remain in force for all parties, or if an employee no longer wishes to remain or be reinstated at work, to solicit the Labour Court seek a court ruling ordering the employer to pay damages, acknowledging specific damages suffered by the termination of the contract with relation to the status of delegates under special protection. The delegate exercising this option is to be considered as involuntarily unemployed.

For the duration of this procedure, the credit of hours of the delegate will be forwarded, if necessary, to the rest of the delegation in place, who will distribute them among its members.



\* Employers may request a judicial rescission on a work contract from the Labour Court, or by counterclaim as the case may be, no later than one month beginning from the date of the summons to appear before the Labour Court President.

***When the suspended delegate finds a new job***

When the suspended delegate takes on a new paid job, whether salaried or self-employed, the employer may seek the suspension of wages before the president of the labour court.

***When the delegate's contract is terminated and he must reimburse the salaries received to the employer***

A delegate whose contract has been terminated by the labour court and for whom the president of the labour court has ordered maintenance of salary payments up until final resolution of dispute and if the court ordered to reimburse these interim salary payments to the employer, may request of the Director of the National Employment Agency (ADEM) to be admitted retroactively to the benefit of the full unemployment and at most until the day of the final settlement of the dispute.

Before he can receive retroactive unemployment benefit, the delegate must provide proof of full or partial reimbursement of the wages received. In the absence of proof of full compliance with court orders and at the request of the employer and the delegate, the Director of the National Employment Agency will transfer the amount of unemployment benefit due to the delegate directly to the employer, up to the amount corresponding to the court order that remains due.

This eligibility to full unemployment benefit is a legal right, unless the delegate has been convicted of a crime by a final court judgment, for the same acts that justified his dismissal. If this conviction occurs after the payment of all or part of the full unemployment benefit, he must reimburse the Employment Fund for the amounts paid in this respect.

***Protection of former staff delegation members and election candidates for employee delegation<sup>90</sup>***

All above indicated provisions will apply to dismissals of former members of employee delegations and former health and safety delegates during the first six months following the expiry or termination of their term of office and to candidates to the functions of delegation members as soon as applications are submitted and for a period of three months. In the event of contestation of elections followed by new elections, this time period will be extended until the date of the new elections.

## 1.9. DISPUTES

***Labour and Mines Inspectorate***

The Labour and Mines Inspectorate is responsible for ensuring the application of the provisions on employee delegation.<sup>91</sup>

Disputes relating to the electorate and the regularity of electoral operations fall within the competence of the Director of the Labour and Mines Inspectorate; his decision may be appealed to the administrative courts.<sup>92</sup>

***Mediation commission***

Disputes in matters of:

- ▶ economic and social entity;
- ▶ right of assistance from advisors and experts;
- ▶ withholding of information by the employer;

<sup>90</sup> Art. 415-11

<sup>91</sup> Art. 417-2

<sup>92</sup> Art. 417-4(1)

- ▶ right of the employee delegation to participation;
- ▶ organisation and functioning of the delegation;

certified not resolved within one month of any intervention by the Labour and Mines Inspectorate (ITM), may, within one month of the date of issue of the certificate of non-resolution, be submitted to a mediation commission set up under a collective agreement, either at company or sectoral level, or under an agreement on interprofessional dialogue. This Commission is chaired by a mediator designated jointly by the parties in the collective labour agreement or in the interprofessional dialogue agreement. He may be assisted in this task by an employer representative as well as by a delegation representative. The collective or interprofessional dialogue agreement will also set the procedure to be followed, the time limits to be respected, the payment of costs and the other detailed provisions for the application of this paragraph.

Where the company has no mediation commission, the parties may, within one month of the date of issue of the certificate of non-resolution, refer the matter to the Director of the Labour and Mines Inspectorate (ITM), who summons them within five days with a view to appointing a mediator. In this case, the mediator is chosen, by mutual agreement between the parties, from a list covering a period of five years, comprising six persons proposed by the Minister of Labour and chosen by the Government. If the parties do not agree on the mediator, he will be randomly chosen from the list provided for in the previous paragraph.

The mediator may appoint one or more experts. He is assisted by a government representative who is provided by the Labour and Mines Inspectorate as administrative secretary.

If the mediation does not result in an agreement within three months of the mediator's appointment, the mediator will draw up a report outlining the areas of disagreement, which will be submitted to the parties and to the Director of the Labour and Mines Inspectorate (ITM).

It should be noted that the labour court remains competent to hear disputes that may be submitted to the mediation commission, except as regards the participation rights of the employee delegation, which falls within the sole competence of the mediation commission.

### **Labour Court** <sup>93</sup>

Disputes relating to employee delegation which do not fall within the competence of the Labour and Mines Inspectorate (ITM) and the administrative courts fall within the competence of the Labour Court, with the exception of disputes relating to the delegation's right of participation.

### **Obstruction offences** <sup>94</sup>

Any deliberate obstruction of the constitution of an employee delegation, the free appointment of its members, its regular functioning, the appointment of an equality delegate or a health safety and delegate, will be punishable by a fine of 251 to 15000 euros.

The same applies for obstructing the appointment of a delegation at the level of the economic and social entity and to that of the health and safety delegate as well as to the exercise of his tasks.

<sup>93</sup> Art L.417-4(2)

<sup>94</sup> Art L.417-5

## 2 DELEGATION AT THE LEVEL OF THE ECONOMIC AND SOCIAL ENTITY

Since the 2019 social elections, it is possible to have an employee delegation appointed at a new level, namely that of the economic and social entity.

Where several companies, i.e. several different legal entities, together constitute what is known as an economic and social entity, a delegation at the level of the economic and social entity may be established at the request of at least two delegations of the entity.<sup>95</sup>

### 2.1. DEFINITION OF THE ECONOMIC AND SOCIAL ENTITY

The economic and social entity is defined in Article L.161-2 of the Employment Code as follows:

A company constituting an economic and social entity is understood to be a group of entities, even with autonomous and/or distinct legal personalities, and even operating under a franchise system, which present one or more elements allowing to conclude that they are not independent and/or autonomous units, but reveal:

- ▶ a concentration of management powers and identical and complementary businesses;
- ▶ respectively a community of employees linked by identical, similar or complementary interests, with a comparable social status.

In assessing the existence of an economic and social entity, all available information is taken into account, such as:

- ▶ the fact of having common or complementary structures or infrastructures;
- ▶ of having a common, complementary or coordinated strategy;
- ▶ of having one or more totally or partially identical, complementary or interrelated economic beneficiaries;
- ▶ to report to a common, complementary or related management or shareholder structure, or to management, direction or control entities composed in whole or in part of the same persons or persons representing the same organisations;
- ▶ to have a community of employees linked by common or complementary interests or having a similar or related social status.

Several establishments operating under the same or substantially similar brand name, including under a franchise regime, are presumed to form an economic and social entity.

In practice, it is a group of companies, legally separate entities which form a single entity in economic and social terms.

<sup>95</sup> Art. L.411-3

## 2.2. PROCEDURE TO BE FOLLOWED

It is the responsibility of the employee delegations of the various companies to request the establishment of a delegation at the level of the economic and social entity. The request must be made by least two delegations of two different companies in the group.

Requests must be made within 3 months after the elections of the employee delegations and are submitted to the respective employers of the entities concerned.

In the event of a dispute on the merits of the case by one or more employers or by one or more delegations deciding by a majority, the mediation bodies provided for in Article L.417-3 of the Employment Code may be consulted (see point 1.9. page 203).

## 2.3. DELEGATION TASKS AT THE LEVEL OF THE ECONOMIC AND SOCIAL ENTITY

The delegation at the level of the economic and social entity represents the interests of all persons employed in the various companies of an economic and social entity.

Its sole task is to exchange information between different employee delegations from which it originates.

## 2.4. DELEGATION COMPOSITION AT THE LEVEL OF THE ECONOMIC AND SOCIAL ENTITY

It is composed of full and alternate delegates from each of the separate companies with an employee delegation.

The number of delegates per company depends on the number of company employees:

- ▶ for companies with between 15 and 100 employees: 1 full delegate and 1 alternate delegate;
- ▶ for companies with between 101 and 500 employees: 2 full delegates and 2 alternate delegates;
- ▶ for companies with more than 500 employees: 3 full delegates and 3 alternate delegates.

The members of the delegation at the level of the economic and social entity are elected by the employee delegations according to the majority system relating to the secret list vote, among their members.

If one or several companies with fewer than 15 employees have no employee delegation amongst the companies comprising an economic and social entity, a representative is designated from all of the employees of these companies who will participate in delegation meetings at the economic and social entity level. This representative will receive half of the training hours provided for in paragraph 2 of Article L.415-9 of the Employment Code.



## 2.5. SMALL ENTERPRISES WITH LESS THAN 15 EMPLOYEES CONSTITUTING TOGETHER AN ECONOMIC AND SOCIAL ENTITY

If at least 3 companies, each employing fewer than 15 persons, constitute an economic and social entity, and together they employ at least 15 persons, a request to establish a delegation at the economic and social entity level may be submitted to the Labour and Mines Inspectorate by at least 15 employees.

The Labour and Mines Inspectorate sets the date of these elections, which will be held according to the relative majority system. In the event of a dispute on the merits of the case by one or more employers or employees, the mediation bodies provided for in Article L.417-3 of the Employment Code may be consulted (see point 1.9. page 203).

The delegation thus elected is subject to the same legal provisions as the traditional employee delegation, with the exception of those relating to information and consultation in companies with at least 150 employees, those relating to the right of participation in companies with at least 150 employees, as well as those relating to the equality delegate and the health and safety delegate.

Their members have the same rights and duties as the members of this delegation, with the exception of the right to training, which in all cases corresponds to the maximum training allotment for the alternate delegate.

# 3 EMPLOYEE REPRESENTATIVES IN PUBLIC LIMITED COMPANIES

**Which companies should have a board of directors or supervisory board that includes members representing the staff?<sup>96</sup>**

The following companies must have employee representatives in their boards of directors or supervisory boards:

- ▶ companies registered in Luxembourg, under the form of a public limited company and which usually employs 1000 employees at least in the last three years;
- ▶ companies registered in Luxembourg, under the form of a public limited company, and which benefit from a State financial participation of at least 25% or a State concession relating to their main business activity. These companies are designated by grand-ducal regulation. According to a grand-ducal decree of 11 August 1974, it concerns CEGEDEL, LUXAIR, CLT and SES. This decree was modified in 2008 in order to add the Luxembourg airport company LUX-AIRPORT to this list.

<sup>96</sup> Art. L.426-1 ff.

**What is the minimum number of members of the board of directors or supervisory board? <sup>97</sup>**

The directors or members of the supervisory board of the companies concerned must be at least nine in all.

**How is employee representation ensured? <sup>98</sup>**

The law makes a distinction between:

- ▶ a public limited company with at least 1000 employees: one third of the directors or members of the supervisory board must represent the personnel;
- ▶ a public limited company with State participation or concession: at least three directors or three of the members of the supervisory board must represent the company's employees. The board of directors or the supervisory board will be composed of one director representing the personnel per group of 100 employees, however the total number of directors or members of the supervisory board may not exceed one third of the members of the board of directors or the supervisory board.

**How are the members representing employees on the boards of directors or on supervisory board appointed? <sup>99</sup>**

The members of the board of directors or supervisory board representing the employees are appointed by the employee delegation from amongst the company's employees. The election will be held by secret ballot in accordance according to the rules of proportional representation.<sup>100</sup>

An exception to the standard rules for appointing members of the board of directors or supervisory board is provided for in the case of public limited companies in the steel sector. Indeed, three of the members of the board of directors or supervisory board representing the personnel are appointed not by the employee delegation, but by the most widely represented trade union organisations at national level. This appointment is made after consultation with the signatory parties to the collective contract applicable to the company. The members of the board of directors or supervisory board thus appointed do not necessarily have to be employees of the company. In the absence of appointment within the time limits set, the members of the board of directors or supervisory board will be appointed by the Minister of Labour from amongst the company's personnel.

**When should employee representatives in boards of directors or supervisory boards be appointed?**

The appointment will be made no later than the month preceding the expiry of the term of office of the previous members of the board of directors or supervisory board.

<sup>97</sup> Art. L.426-2

<sup>98</sup> Art. L.426-3

<sup>99</sup> Art. L.426-4 and L.426-5

<sup>100</sup> Modified grand-ducal regulation of 24 September 1974 concerning electoral operations for the appointment of employees representatives on joint works committees, boards of directors and supervisory boards, see p. 85 ff. (only the french original version is available)

## What are the requirements to become members of the board of directors or supervisory board representing employees? <sup>101</sup>

An employee of the company who wishes to run for office must have an employment contract at least two years prior to his appointment as a member of the board of directors or supervisory board, which contract must correspond to actual employment.

It should be noted that his appointment as a member of the board of directors or supervisory board does not negate the benefits of this contract.

## What is the duration of the mandate? <sup>102</sup>

The members of the board of directors or supervisory board representing the employees are appointed for a term of office equal to that of the other members of the board of directors or supervisory board. Their term of office is renewable.

According to the amended law of 10 August 1915 on trading companies, the maximum term of office of members of the board of directors or supervisory board is six years.

## What are the reasons for terminating the mandate?

The term of office of members of the board of directors or supervisory board representing employees will end in the following cases:

- ▶ death of the member of the board of directors or supervisory board;
- ▶ voluntary resignation;
- ▶ termination of the working relationship;
- ▶ revocation of the mandate either by the employee delegation, by the trade union organisation or by the Minister of Labour.

## How is the replacement of an outgoing member ensured?

When a member of the board of directors or supervisory board ceases to hold office for one of the reasons listed above, he is replaced:

- ▶ by the next candidate in sequence on the list, if the outgoing member has been appointed by the employee delegation;
- ▶ by a candidate nominated by the trade union organisations with the widest nationally representative or, failing that, by the Minister of Labour, if the outgoing member is part of a company in the steel sector.

It should be noted that in the event of a seat vacancy, the other members of the board of directors or supervisory board have the right to occupy it temporarily until the first meeting of the plenary session which proceeds to the definitive election.

<sup>101</sup> Art. L.426-6

<sup>102</sup> Art. L.426-7

**What is their liability?** <sup>103</sup>

The members of the board of directors or supervisory board representing the staff<sup>103</sup> are responsible for misconduct in their management in accordance with the common law governing the liability of members of the board of Directors or Supervisory Board.

The members of the board of directors or supervisory board representing the staff are jointly and severally responsible with the other members of the board of directors or the supervisory board in accordance with the provisions of the second paragraph of Article 59 of the amended law of 10 August 1915 on commercial companies.

**Can a member of the board of directors or supervisory board representing employees be dismissed?** <sup>104</sup>

No, members of the board of directors or supervisory board representing employees may not be dismissed during their term of office, unless authorised by the Labour Court.

This also applies to:

- ▶ former members of the board of directors or supervisory board representing employees for a period of six months following the expiry of their term of office;
- ▶ candidates for the seat of member of the board of directors or supervisory board for a period of three months from the submission of their candidacy.

**Can a member of the board of directors or supervisory board be dismissed in the event of serious misconduct?** <sup>105</sup>

In the event of serious misconduct by a member of the board of directors or supervisory board representing employees in the performance of their professional activities in the company, the rules are aligned with those of the employee delegates, except for the retroactive right to unemployment which may be enjoyed by the delegate whose contract has been terminated by the court and who is ordered to reimburse the employer (see explanations p. 201 under "Suspension for serious misconduct").

**Is there any conflict of interest with the status of a member of the board of directors or supervisory board representing employees?** <sup>106</sup>

Yes, a member of the board of directors or supervisory board representing employees may not simultaneously be a member of the board of directors or supervisory board of two or more companies with business activities of the same nature and purpose.

Similarly, he may not be employed by another company with business activities of the same nature as that in which he is a director.

Furthermore, a member of the board of directors or supervisory board representing employees may not be a member of more than two boards of directors or supervisory boards.

<sup>103</sup> Art. L.426-8

<sup>104</sup> Art. L.426-9

<sup>105</sup> Art. L.420-9

<sup>106</sup> Art. L.426-10

## This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire width, providing a template for writing or drawing. The background is a clean, solid white color.

[illegible]

[illegible]

[illegible]



## This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire surface, providing a guide for handwriting or typing. The paper itself is a clean, off-white color. There are no margins, text, or other markings present.

[illegible]



# Le dialogue social dans les entreprises

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises a posé un nombre important de nouvelles règles en ce qui concerne le dialogue social dans les entreprises, dont les dernières sont entrées en vigueur avec les élections sociales de 2019.

C'est l'occasion pour la CSL de rééditer son ouvrage sur la délégation du personnel représentant les salariés de droit privé dans les entreprises et institutions établies sur le territoire national, qui comprend :

- en introduction, un aperçu de la structure du dialogue social ;
- un guide pratique des dispositions applicables en matière de dialogue social ;
- un texte coordonné de la législation en matière de dialogue social.

# Der Sozialdialog in den Unternehmen

Das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen enthält eine bedeutende Anzahl neuer Vorschriften zur Regelung des Sozialdialogs in den Unternehmen, von denen die letzten seit den Sozialwahlen 2019 Anwendung gefunden haben.

Dies nimmt die CSL zum Anlass für eine Neuauflage ihrer Veröffentlichung über die Arbeitnehmervertretung in den luxemburgischen Unternehmen, welche:

- als Einleitung, einen Überblick über die Struktur des Sozialdialogs, sowie
- einen praktischen Leitfaden, welcher die Vorschriften genauer erläutert, enthält.

# The social dialogue in companies

The law dated 23 July 2015 for the reform of social dialogue within companies imposed a number of major new rules that govern the social dialogue processes in companies the last of which came into force with the 2019 social elections.

This is therefore CSL's opportunity to republish its work on the social dialogue in companies operating in the country.

This publication is intended as a guide whose purpose is to provide the fullest range of information. It includes:

- in introduction, an overview of the structure of the social dialogue;
- a practical guide to the applicable provisions on social dialogue.



**Diffuseur :**

Librairie Um Fieldgen | 3, rue Glesener | L-1631 Luxembourg | [www.libuf.lu](http://www.libuf.lu) | [libuf@pt.lu](mailto:libuf@pt.lu)

**Éditeur :**



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg  
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg  
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250  
[csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu) [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919888-23-8

