



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

FR

# Droit du travail

## Le dialogue social dans les entreprises

Nouvelles dispositions légales au 1<sup>er</sup> janvier 2016 / après les élections sociales 2018

*Délégation du personnel*

*Comité mixte d'entreprise*

*Administrateurs salariés dans les sociétés anonymes*



# Droit du travail

## Le dialogue social dans les entreprises

Nouvelles dispositions légales au 1<sup>er</sup> janvier 2016 / après les élections sociales 2018

Délégation du personnel

Comité mixte d'entreprise

Administrateurs salariés dans les sociétés anonymes

## 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 • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président  
Norbert Tremuth, directeur

### Impression

Imprimerie WEPRINT

### Distribution

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »  
3, rue Glesener  
L-1634 Luxembourg  
T. +352 48 88 93  
F. +352 40 46 22  
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-43-9

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*

Une réforme attendue de longue date vient enfin de s'achever .

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises<sup>1</sup> vient poser un nombre important de nouvelles règles qui gouverneront le dialogue social dans les entreprises.

Une partie des modifications légales entreront en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. D'autres n'entreront en vigueur qu'à partir des prochaines élections sociales en 2018.

C'est donc l'occasion pour la CSL de rééditer son ouvrage sur les structures de représentation des salariés dans les entreprises établies sur le territoire national.

La présente publication s'entend comme un guide pratique ayant pour but de fournir une information aussi complète que possible aussi bien à tous les salariés qu'aux représentants des salariés, mais tout en pointant les nouveautés et leur date d'entrée en vigueur respectives.

La publication est structurée en deux parties :

- la première est un aperçu des principales modifications apportées par la nouvelle législation, permettant de comprendre à travers quelques pages ce qui va changer ;
- la seconde partie est un guide pratique des dispositions applicables à partir de 2016 ou 2018, expliquant plus en détail les nouvelles règles.

Pour ceux qui désirent retracer l'évolution des modifications apportées ou consulter directement la base légale des nouvelles dispositions, la CSL publie également une version plus longue comprenant en plus une comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018 ainsi qu'un texte coordonné de la nouvelle législation.

Bonne lecture.

Luxembourg, septembre 2015

---

1 Mémoires A n° 144 du 27 juillet 2015



# SOMMAIRE

## **PARTIE I**

|   |   |
|---|---|
| APERÇU DES MODIFICATIONS INTRODUITES<br>PAR LA NOUVELLE LÉGISLATION | 7 |
|---|---|

## **PARTIE II**

|  |    |
|--|----|
| GUIDE PRATIQUE DES FUTURES<br>DISPOSITIONS APPLICABLES | 29 |
|--|----|

### **1. DÉLÉGATION DU PERSONNEL 31**

|   |    |
|---|----|
| 1.1. Mise en place de la délégation du personnel                  | 32 |
| 1.2. Composition de la délégation du personnel                    | 36 |
| 1.3. Droit d'assistance par des conseillers et experts            | 37 |
| 1.4. Désignation des délégués du personnel                        | 38 |
| 1.5. Attributions de la délégation du personnel                   | 40 |
| 1.6. Délégué à la sécurité et à la santé                          | 48 |
| 1.7. Délégué à l'égalité  | 50 |
| 1.8. Affichage de communications et accès aux dossiers personnels | 51 |
| 1.9. Statut des délégués du personnel                             | 52 |
| 1.10. Organisation et fonctionnement                              | 61 |
| 1.11. Règlement des litiges et voies de recours                   | 63 |

### **2. COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE 65**

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Mise en place                           | 65 |
| 2.2. Fonctionnement et statut de ses membres | 67 |
| 2.3. Domaine de compétences                  | 69 |

### **3. ADMINISTRATEURS SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES 72**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Entreprises concernées   | 72 |
| 3.2. Désignation et mandat des représentants des travailleurs<br>dans le conseil d'administration ou le conseil de surveillance | 73 |
| 3.3. Pouvoir et responsabilité  | 74 |
| 3.4. Statut   | 75 |



**PARTIE**



**APERÇU DES MODIFICATIONS  
INTRODUITES PAR LA NOUVELLE  
LÉGISLATION**



# APERÇU DES MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LA NOUVELLE LÉGISLATION

Voici un survol des principales modifications et nouveautés créées par la loi du 23 juillet 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

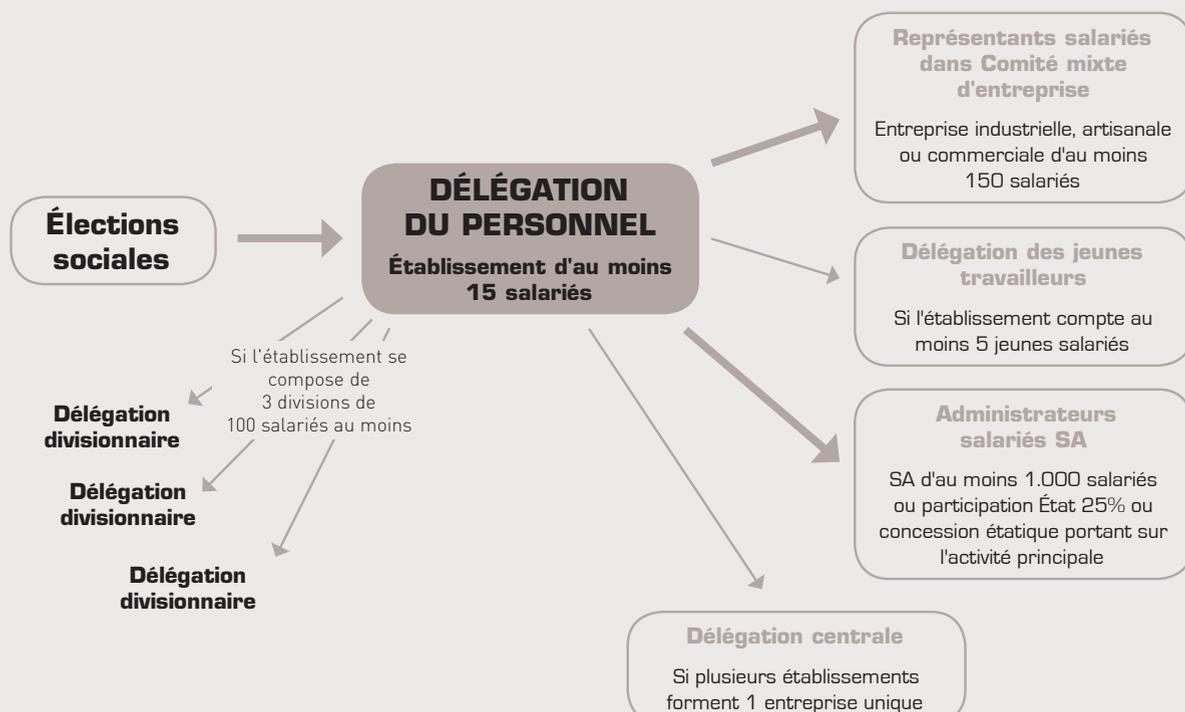
# I Aperçu des modifications introduites par la nouvelle législation

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

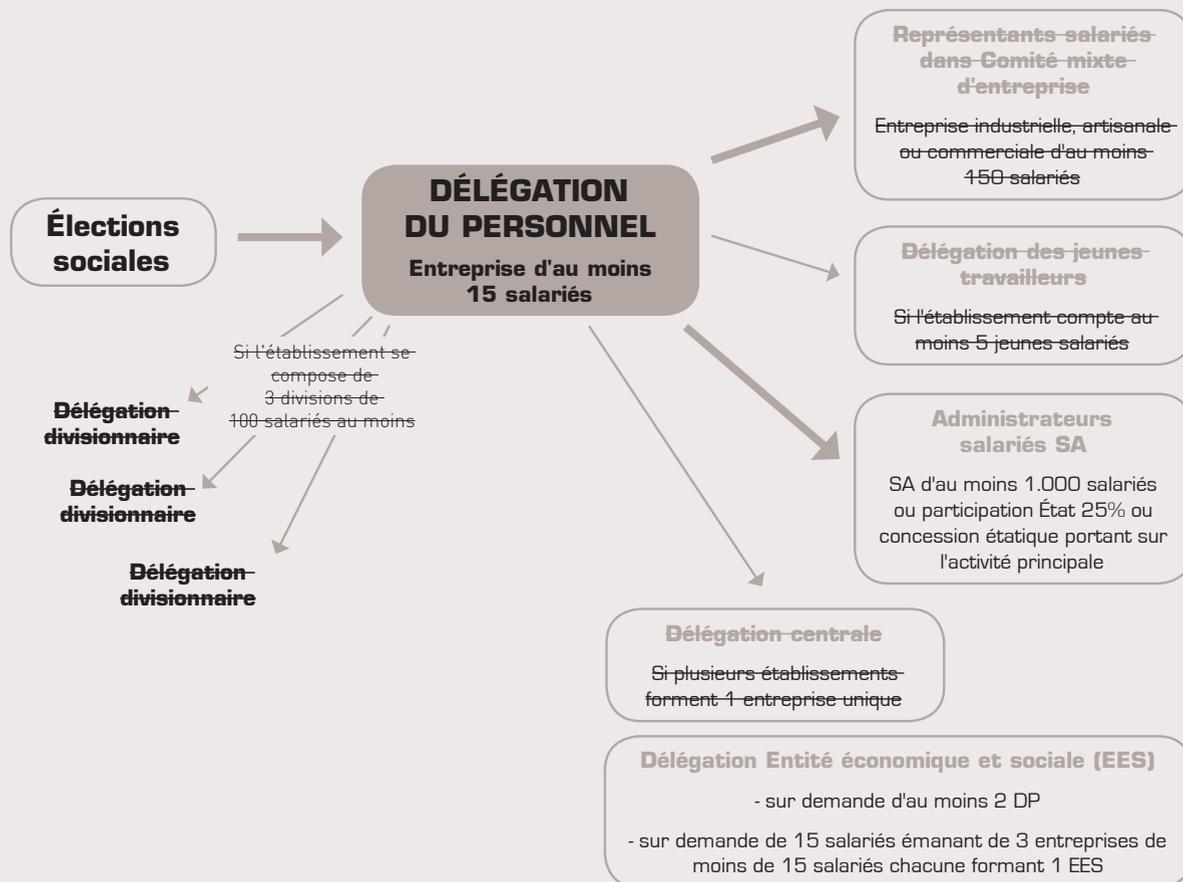
- des délégations du personnel dans les entreprises qui pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections auront occupés au moins 15 salariés ;
- des délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent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

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

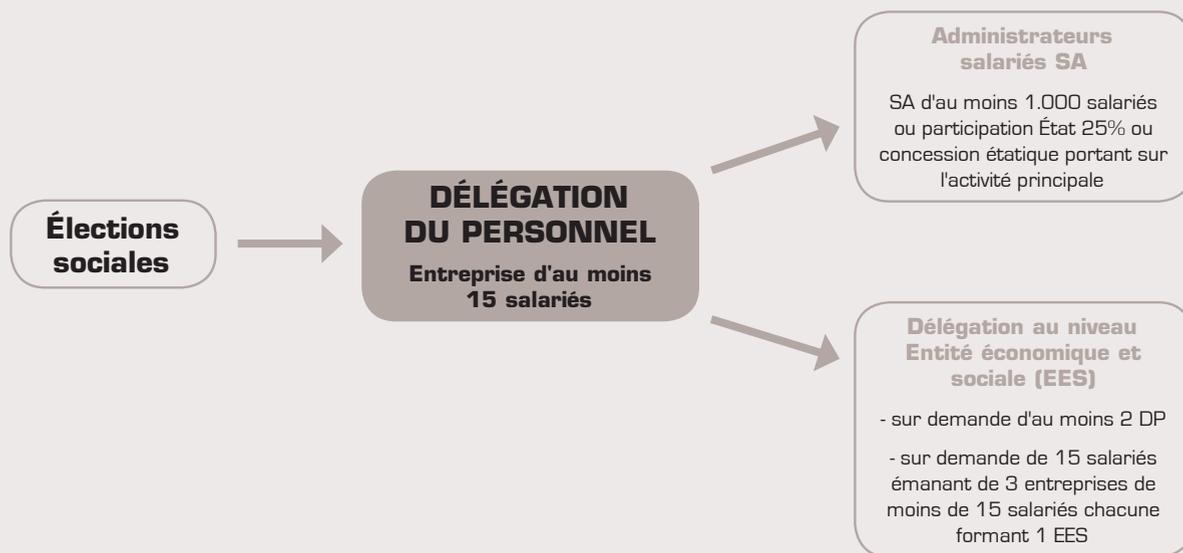
## AVANT LA RÉFORME



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



**À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018**



### Renouvellement de la délégation : les syndicats donnent leur avis

Le ministre du Travail peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants. La nouvelle loi précise que cela se fera uniquement sur avis de tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui sont représentés au sein de la délégation élue.

### Défaut de présentation de candidats : une procédure plus précise

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

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

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

### Les jeunes à partir de 16 ans seront admis au droit de vote actif

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

### Réunion constitutive de la délégation et constitution du bureau de la délégation

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

#### Réunion constitutive

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

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

**Lors de cette réunion,** la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire. En cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

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

#### Bureau

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

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

## Aperçu des modifications introduites par la nouvelle législation

I

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

| AVANT LA RÉFORME       |   | À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018 |   |
|------------------------|---|--------------------------------------|---|
| Composition numérique  | Composition du bureau                             | Composition numérique                | Composition du bureau                             |
| Moins de 9 membres     | Président, vice-président et secrétaire           | Moins de 8 membres                   | Président, vice-président et secrétaire           |
| Entre 9 et 11 membres  | Président, vice-président, secrétaire + 3 membres | 8 ou 9 membres                       | Président, vice-président, secrétaire + 1 membre  |
| Entre 12 et 15 membres | Président, vice-président, secrétaire + 5 membres | 10 ou 11 membres                     | Président, vice-président, secrétaire + 2 membres |
| Entre 16 et 21 membres | Président, vice-président, secrétaire + 7 membres | 12 ou 13 membres                     | Président, vice-président, secrétaire + 3 membres |
| 22 membres et plus     | Président, vice-président, secrétaire + 9 membres | 14 membres et plus                   | Président, vice-président, secrétaire + 4 membres |

Pour ses nouvelles missions dans le cadre de son droit de participation à certaines décisions de l'entreprise, le bureau est élargi d'au moins un délégué du personnel, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la délégation du personnel mais qui n'est pas déjà représentée dans le bureau.

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

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

### Nouveautés concernant le délégué à la sécurité

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

La nouvelle loi supprime la nécessité de l'accord préalable de l'employeur pour les tournées de contrôle pour les chantiers temporaires dans les entreprises de moins de 150 salariés.

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

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

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

### Nouveautés concernant le délégué à l'égalité

La nouvelle loi ajoute plusieurs précisions :

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

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

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

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

#### Les conseillers

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

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

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

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

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

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

#### Recours aux organisations patronales et syndicales

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

#### Experts

Alors que la loi actuelle ne prévoit pas cette possibilité, la délégation pourra décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf

accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

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

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

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

## Améliorations au niveau du crédit d'heures

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

Ainsi :

- **dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas 149 salariés**, le chef d'entreprise accorde aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de 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.

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

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

| AVANT LA RÉFORME            |                    |                              | À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2016 |                    |                              |
|-----------------------------|--------------------|------------------------------|--|--------------------|------------------------------|
| Effectif de l'établissement | Nombre de délégués | Crédit d'heures hebdomadaire | Effectif de l'entreprise                 | Nombre de délégués | Crédit d'heures hebdomadaire |
| 15                          | 1                  | 1                            | 15                                       | 1                  | 1                            |
| 20                          | 1                  | 2                            | 20                                       | 1                  | 2                            |
| 40                          | 2                  | 3                            | 40                                       | 2                  | 3                            |
| 60                          | 3                  | 5                            | 60                                       | 3                  | 5                            |
| 80                          | 4                  | 6                            | 80                                       | 4                  | 6                            |
| 100                         | 4                  | 8                            | 100                                      | 4                  | 8                            |
| 120                         | 5                  | 10                           | 120                                      | 5                  | 10                           |

## Aperçu des modifications introduites par la nouvelle législation

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

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

### Délégué libéré – modifications et améliorations

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

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

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

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

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

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

Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel devra renseigner sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixer les mesures

nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

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

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

### Reformulation du droit de se réunir

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

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

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

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

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

### Communications et droits syndicaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Les déplacements de la délégation sont facilités

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

### Règlement intérieur et secret professionnel – nouvelles règles

#### Règlement intérieur

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

#### Secret professionnel

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

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

### Ajout d'un nouveau cas de cessation du mandat d'un délégué du personnel

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

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

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

### Nouveautés concernant le congé-formation des délégués

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

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

Aussi, dorénavant les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise participent également à l'élaboration de la liste des stages de formation.

Par ailleurs, le ministre du Travail pourra homologuer, sur demande, des formations spécifiques.

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

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

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

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

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

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

Les nouvelles dispositions seront un peu plus complexes.

#### Le principe

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

Deux options si néanmoins un licenciement est effectué :

#### *Procédure en annulation*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# I

## Aperçu des modifications introduites par la nouvelle législation

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

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

### Mise à pied pour faute grave

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

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

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

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

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

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

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

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

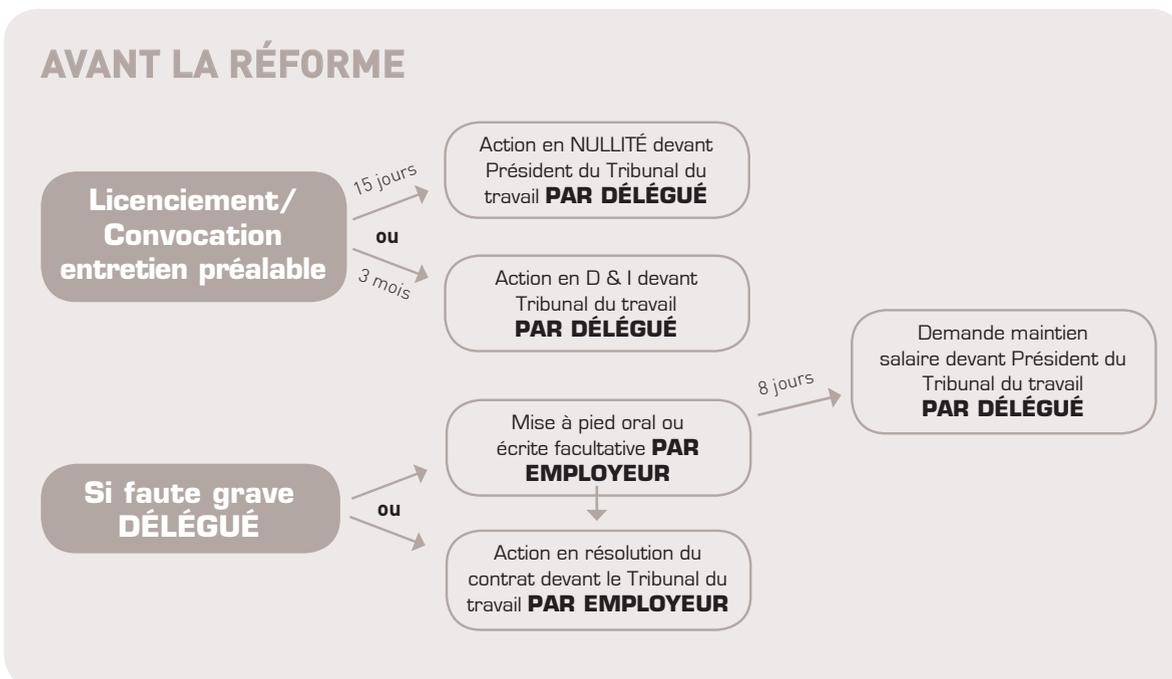
Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

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

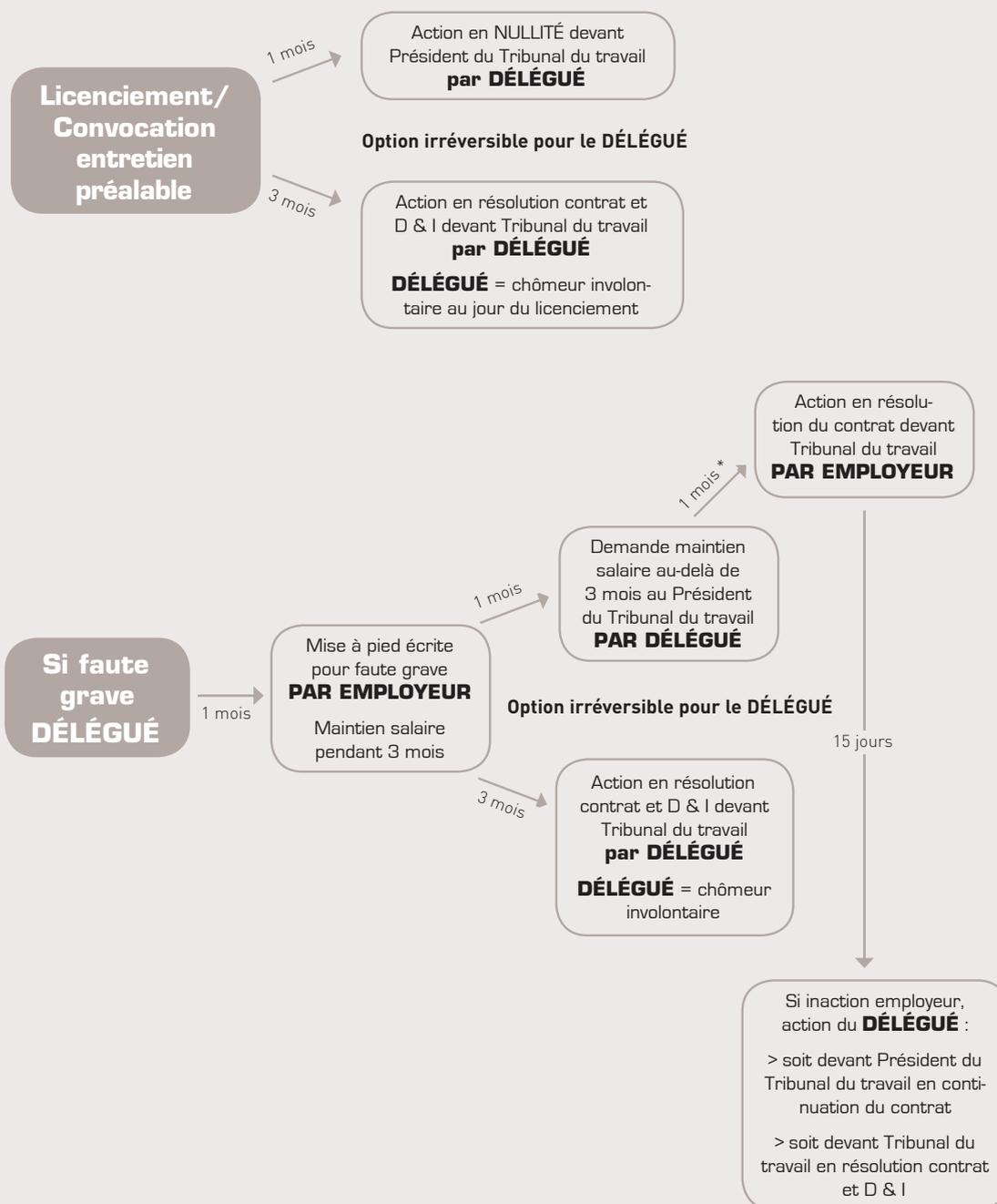
Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, demander auprès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

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

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



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



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

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

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

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

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

2016

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

- Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel doit désormais spécialement veiller au respect rigoureux de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.
- En matière de santé et de sécurité, la délégation du personnel sera informée en sus de l'évolution du taux d'absence des salariés de l'entreprise.
- Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ceci est réservé aux entreprises constituées sous forme de sociétés par actions. À cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.
- Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir leurs missions, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies selon la loi.
- Dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, et non plus 150 salariés, la délégation participera à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe.
- Elle collaborera à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage (comme à ce jour).
- Elle participera à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail.
- Elle rendra son avis sur toutes les questions relatives au temps de travail.
- Elle rendra son avis sur tous les plans de formation professionnelle continue.
- Elle participera à la gestion des mesures en faveur des jeunes et conseillera l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés.
- Elle collaborera à la mise en œuvre des reclassements internes.
- Elle fera la promotion de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- Le chef d'entreprise sera obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés. À cet effet, elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion. Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la délégation participe à la gestion des œuvres sociales.

## À COMPTER DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2018

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

Notons que les comités mixtes d'entreprise n'existent que dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé. A compter des élections sociales 2018 seront visées toutes les entreprises de plus de 150 salariés sans distinction, donc y compris les Asbl, fondations et employeurs du secteur public.

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

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

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

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

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

#### *Besoins de main-d'œuvre*

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

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

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

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

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

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

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

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

2018

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

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme :

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

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

### **Positions divergentes**

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

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

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

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

Devront être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur :

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés ;
4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue<sup>7</sup> ;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions ;

4 Il s'agit là d'une nouveauté introduite par la loi de 2015 comparé au texte actuel des comités mixtes

5 Il s'agit là d'une nouveauté introduite par la loi de 2015 comparé au texte actuel des comités mixtes

6 Il s'agit là d'une nouveauté introduite par la loi de 2015 comparé au texte actuel des comités mixtes

7 Il s'agit là d'une nouveauté introduite par la loi de 2015 comparé au texte actuel des comités mixtes

8. la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, lorsqu'il est justifié par l'une des raisons suivantes :
- les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
  - le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
  - l'organisation du travail selon l'horaire mobile.

### **Autres missions spécifiques de consultation dans toutes les entreprises**

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

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

La délégation du personnel sera informée et consultée préalablement.

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

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

#### ***Services de santé au travail***

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

#### ***Préretraite solidarité et préretraite progressive***

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

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

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

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

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

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

### Création d'une commission de médiation

Désormais les litiges en matière :

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

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

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

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

La convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel fixera également la procédure à suivre, les délais à respecter et la prise en charge des frais.

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

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

Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste des six personnes prévue.

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

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

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

8 À partir des élections sociales 2018

9 À partir des élections sociales 2018



**PARTIE**



**GUIDE PRATIQUE DES FUTURES  
DISPOSITIONS APPLICABLES**



La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises<sup>10</sup> vient poser un nombre important de nouvelles règles qui gouverneront le dialogue social dans les entreprises.

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

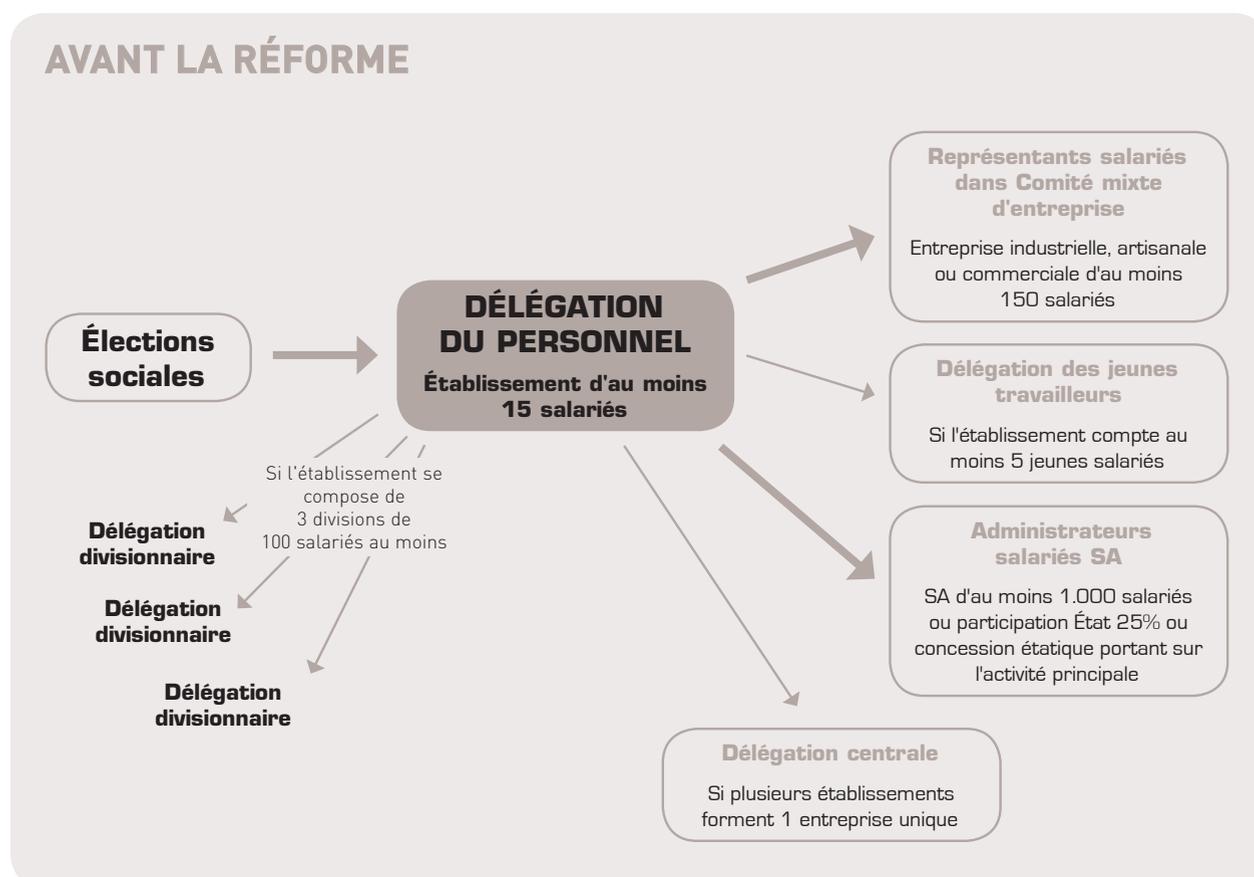
D'autres n'entreront en vigueur que pour les prochaines élections sociales en 2018.

Attention : Le présent texte poursuit la finalité de donner un aperçu global des règles régissant le dialogue social dès 2016. Les règles entrant en vigueur seulement fin 2018 sont énoncées séparément dans les encadrés bleus.

Il comprend trois parties :

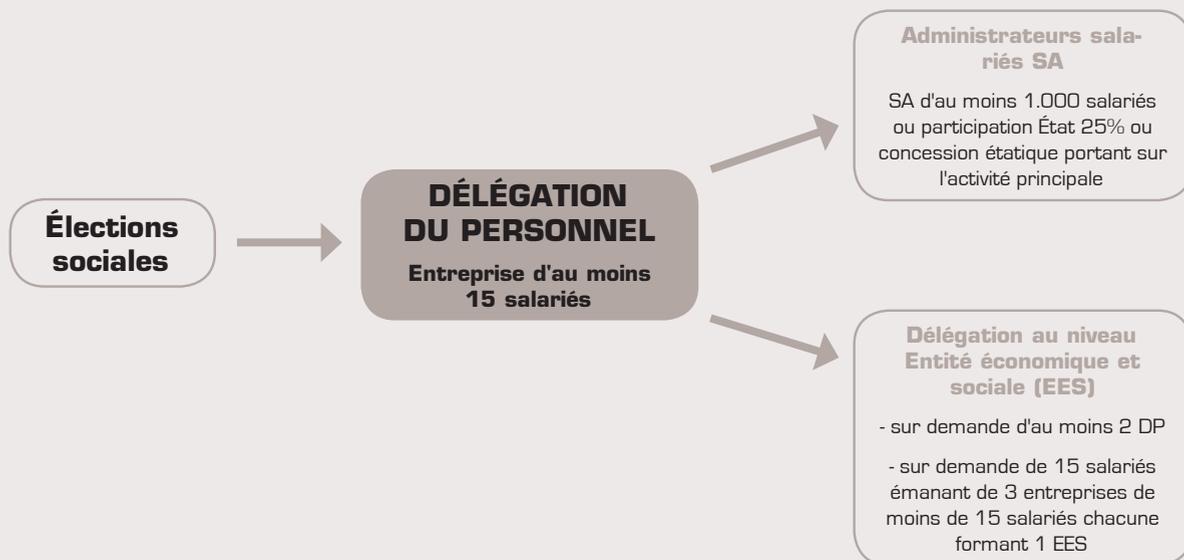
- la première dédiée à la délégation du personnel ;
- la seconde dédiée au comité mixte d'entreprise (cette partie reste valable jusqu'aux prochaines élections sociales en 2018) ;
- la dernière dédiée aux représentants des salariés dans les sociétés anonymes.

## 1 DÉLÉGATION DU PERSONNEL



10 Mémoires A n° 144 du 27 juillet 2015

### À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018



## 1.1. Mise en place de la délégation du personnel

### 1.1.1. Délégations du personnel<sup>11</sup>

Les délégations du personnel sont désormais établies au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement d'une entreprise.

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

#### **Employeur 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.

#### **Employeur 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 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.

<sup>11</sup> Article L.411-1 du Code du travail

## ***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 des articles L.127-1 et suivants du Code du travail, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

## ***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 travailleurs intérimaires**

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>12</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 dix mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

## **1.1.2. Délégations divisionnaires, qui cesseront d'exister après les prochaines élections sociales en 2018<sup>13</sup>**

Notons :

Étant donné que jusqu'aux prochaines élections en 2018 les actuels articles L.411-3 à L.411-5 du Code du travail restent applicables, on continuera à se référer aux établissements des entreprises, plutôt qu'aux entreprises elles-mêmes en ce qui concerne les délégations divisionnaires. La même remarque vaut pour les délégations centrales.

Les règles restent les suivantes :

Si l'établissement se compose de trois divisions au moins, il est institué sur la demande de la délégation principale pour chaque division, dans les trois mois qui suivent la désignation de la délégation principale, une délégation divisionnaire, à condition toutefois que la division occupe régulièrement au moins cent salariés.

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

<sup>12</sup> Article L.411-2 du Code du travail

<sup>13</sup> Ancien article L.411-3 du Code du travail

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

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

### **1.1.3. Délégations centrales, qui cesseront d'exister après les prochaines élections sociales en 2018<sup>14</sup>**

Étant donné que jusqu'aux prochaines élections en 2018 les actuels articles L.411-3 à L.411-5 du Code du travail restent applicables, on continuera à se référer aux établissements des entreprises, plutôt qu'aux entreprises elles-mêmes en ce qui concerne les délégations centrales.

Voici les règles applicables :

Lorsque plusieurs établissements forment une entreprise unique, il est institué une délégation centrale.

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

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

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

### **1.1.4. Délégués des jeunes salariés, qui cesseront d'exister après les prochaines élections sociales en 2018<sup>15</sup>**

Étant donné que jusqu'aux prochaines élections en 2018 les actuels articles L.411-3 à L.411-5 du Code du travail restent applicables, on continuera à se référer aux établissements des entreprises, plutôt qu'aux entreprises elles-mêmes en ce qui concerne les délégations des jeunes salariés.

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

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

Pour chaque délégué des jeunes salariés, il est élu un délégué suppléant.

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

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

Ils ont le droit de faire inscrire ces questions à l'ordre du jour de la délégation principale.

Les délégués des jeunes salariés sont autorisés à assister aux réunions des délégations principales lorsque ces dernières délibèrent sur des questions ayant trait aux salariés adolescents.

Un porte-parole des délégués des jeunes salariés assiste à toutes les réunions des délégations principales du personnel.

<sup>14</sup> Ancien article L.411-4 du Code du travail

<sup>15</sup> Ancien article L.411-5 du Code du travail

## 1.1.5. Délégation au niveau de l'Entité économique et sociale (EES)

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. »

### **Mode de désignation**

Lorsque plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale, 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.

### **Le cas particulier des petites entreprises de moins de 15 salariés**

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, les instances de médiation peuvent être saisies.

### **Missions**

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.

### **Composition**

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 congé-formation.

### ***Droits et devoirs***

La délégation ainsi élue est soumise aux mêmes dispositions légales que la délégation du personnel, à l'exception de celles concernant l'information et la consultation en matière technique, économique et financière, la participation à certaines décisions de l'entreprise, le délégué à la sécurité et à la santé et le délégué à l'égalité.

Aussi ses membres bénéficient-ils 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.

## **1.2. Composition de la délégation du personnel<sup>16</sup>**

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 ;

<sup>16</sup> Article L.412-1 du Code du travail

- 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.

Les délégations du personnel comportent 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. Droit d'assistance par des conseillers et experts<sup>17</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**

- **Dans les entreprises occupant entre 51 et 150 salariés**, pendant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers.
- **Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés** pendant les douze mois précédant le 1<sup>er</sup> jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui ont obtenu au moins vingt pour cent 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 dépassée.

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

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

À cette fin, 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 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 reste à déterminer par règlement grand-ducal.

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

<sup>17</sup> Article L.412-2 du Code du travail

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

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 un examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle.

**1.4. Désignation des délégués du personnel****1.4.1 Modalités de la désignation<sup>18</sup>**

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.

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

Le vote se fait au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle.

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

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

***Règles pour les listes de candidats***

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 cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.

Les règles du scrutin et le contentieux électoral feront encore l'objet d'un règlement grand-ducal.

***Vote par correspondance***

Sur demande du chef d'entreprise ou de la délégation, 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 dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

***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.

***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.

<sup>18</sup> Article L.413-1 du Code du travail

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.

### ***Durée du mandat des délégués***<sup>19</sup>

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

### ***Renouvellement de la délégation***<sup>20</sup>

#### **Le cas normal**

Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre 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.

#### **Le cas particulier du transfert d'entreprise**

Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail 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. 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.

### ***Conditions de l'électorat***

#### **Vote actif**<sup>21</sup>

Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de 16 ans accomplis, liés à l'entreprise par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis 6 mois au moins, au jour de l'élection.

<sup>19</sup> Article L.413-2 du Code du travail

<sup>20</sup> Article L.413-2 du Code du travail

<sup>21</sup> Article L.413-3 du Code du travail

### Vote passif <sup>22</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 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.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel <sup>23</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>24</sup> ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Notons : Toutefois, les salariés intérimaires et les salariés 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.

## 1.5. Attributions de la délégation du personnel

### 1.5.1. Définitions <sup>25</sup>

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.

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 oeuvre 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.

<sup>22</sup> Article L.413-4 du Code du travail

<sup>23</sup> Article L.413-5 du Code du travail

<sup>24</sup> Article L.413-6 du Code du travail

<sup>25</sup> Nouvel article L.414-1 du Code du travail (ancien article L.414-5 du Code du travail)

## 1.5.2. Attributions générales et droit à l'information<sup>26</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, la 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.

### *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.

L'employeur doit en outre **consulter** la délégation sur toutes les questions pouvant avoir des conséquences sur la sécurité et la santé des salariés.

### *Informations sur l'évolution économique et financière*

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.

<sup>26</sup> Nouvel article L.414-2 du Code du travail (ancien article L.414-1 du Code du travail)

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

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

### 1.5.3. Information et consultation sur la vie de l'entreprise<sup>27</sup>

#### *Information et consultations diverses*

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 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 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 ;
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 oeuvre 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 oeuvre des **reclassements internes** ;
14. 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.

<sup>27</sup> Nouvel article L.414-3 du Code du travail (ancien article L.414-4 du Code du travail)

## **Contrats d'appui-emploi et 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** 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.

### **1.5.4. Autres missions**

La délégation du personnel est encore compétente dans les domaines suivants :

- dans les entreprises où il n'y a pas de comité mixte, elle est informée préalablement lorsque l'employeur entend avoir recours à un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail ;
- dans les entreprises de 150 salariés et plus, elle reçoit copie de la convocation à un entretien préalable d'un salarié dont le licenciement est envisagé ou une modification essentielle du contrat de travail ;
- dans le cadre d'un transfert d'entreprise, la délégation du personnel est consultée sur les éventuelles mesures à l'égard des salariés envisagées par le cédant ou le cessionnaire ;
- en matière de durée du travail : elle reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unités d'organisation lorsque l'employeur a recours à l'horaire mobile ; lorsque l'entreprise travaille avec un plan d'organisation du travail, chaque plan est obligatoirement soumis pour avis à la délégation du personnel ; en cas de travail de récupération, la délégation est obligatoirement informée avant le travail de récupération ; si sur demande du personnel des modalités d'application du temps de repos quotidien sont mises en place, la délégation doit être au préalable consultée ; elle est encore consultée en cas de recours au travail de dimanche et doit marquer son accord à toute prestation d'heures supplémentaires, faute de quoi l'employeur devra solliciter l'accord de l'Inspection du travail et des mines ;
- toute fermeture pour congé collectif nécessite l'accord de la délégation du personnel ;
- la délégation participe à la mission de prévention et de gestion des problèmes de harcèlement moral dans l'entreprise ;
- en matière de harcèlement sexuel : à défaut de délégué à l'égalité, la délégation veille à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et propose des actions de prévention. La délégation peut assister et conseiller le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement sexuel ;
- la délégation peut coopérer avec les services de santé au travail : dans les entreprises où il n'y a pas de comité mixte, la délégation a le droit de recevoir et de commenter le rapport annuel du médecin du travail avant son transfert à la Direction de la santé. Elle a également le droit de demander des examens médicaux ainsi que le droit de recevoir communication de la liste des postes dangereux pour les femmes enceintes ;
- droit de participer aux négociations d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un plan social ;
- droit d'aviser toute demande de subvention de l'employeur en matière de chômage partiel, chômage accidentel ou technique involontaire ;

- droit d'aviser l'intention de l'employeur d'avoir recours à des travaux extraordinaires d'intérêt général ;
- préretraite-solidarité, préretraite progressive : la délégation est consultée pour l'établissement des critères de priorité pour l'admission des salariés, mais uniquement dans les entreprises où il n'y a pas de comité mixte d'entreprise ;
- préretraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit : l'employeur consulte la délégation du personnel pour établir le relevé des salariés candidats à la préretraite dans son entreprise en vue de le soumettre au ministre du Travail pour admission ;
- contrôle de l'ITM : le président de la délégation doit être mis au courant de la présence des inspecteurs dans l'entreprise. Il a le droit d'assister à la visite, de même que les délégués à l'égalité et délégués à la sécurité et à la santé.

2018

### VIENDRONT S'AJOUTER À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2018 LES COMPÉTENCES SUIVANTES

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

Notons que les comités mixtes d'entreprise n'existent que dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé. A compter des élections sociales 2018 seront visées toutes les entreprises de plus de 150 salariés sans distinction, donc y compris les Asbl, fondations et employeurs du secteur public.

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

##### *Installations de l'entreprise, équipement et méthodes de travail<sup>28</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 financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi<sup>29</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

<sup>28</sup> Nouvel article L.414-5 du Code du travail

<sup>29</sup> Nouvel article L.414-6 du Code du travail

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.

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>30</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>31</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.

### **Droit de participation à certaines décisions de l'entreprise dans les entreprises d'au moins 150 salariés**<sup>32</sup>

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 ;

<sup>30</sup> Nouvel article L.414-6 du Code du travail

<sup>31</sup> Nouvel article L.414-8 du Code du travail

<sup>32</sup> Nouvel article L.414-9 du Code du travail

2018

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 ;
8. la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, lorsqu'il est justifié par l'une des raisons suivantes :
  - les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
  - le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
  - l'organisation du travail selon l'horaire mobile.

### **Modalités de mise en œuvre du droit de participation des délégués du personnel<sup>33</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 cinq 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 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 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 quatre conseillers dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui a obtenu au moins vingt pour cent 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.

<sup>33</sup> Nouveaux articles L.414-10 à L.414-13 du Code du travail

2018

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, 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.

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.

## Autres missions spécifiques de consultation dans toutes les entreprises

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

### *Travail intérimaire, prêt temporaire de main-d'œuvre, travail à temps partiel*<sup>34</sup>

La délégation du personnel sera informée et consultée préalablement.

### *Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail*<sup>35</sup>

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

### *Services de santé au travail*<sup>36</sup>

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

### *Préretraite solidarité et préretraite progressive*<sup>37</sup>

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

<sup>34</sup> Articles L.134-1 et L.123-2 du Code du travail

<sup>35</sup> Article L.261-1 du Code du travail

<sup>36</sup> Articles L.322-2, L.326-5 et L.334-1 du Code du travail

<sup>37</sup> Articles L.581-4 et L.584-5 du Code du travail

2018

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

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

### **Proposition des réviseurs d'entreprises dans les sociétés anonymes où il y a des représentants des salariés dans l'organe de gestion de l'entreprise<sup>38</sup>**

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

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

## 1.6. Délégué à la sécurité et à la santé<sup>39</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 et en informe, par voie écrite dans les 3 jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.

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.

### **Missions et droits du délégué à la sécurité et à la santé**

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.

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

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines sur les accidents de travail ;
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/ou de l'établissement, 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 ;

<sup>38</sup> Article 4 de la loi du 23 juillet 2015 et article 69 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

<sup>39</sup> Nouvel article L.414-14 du Code du travail (ancien article L.414-2 du Code du travail)

8. du recours à la compétence dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité et à la santé ;
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.

Le délégué à la sécurité et à la santé veille particulièrement au respect des règles protectrices en faveur des jeunes salariés<sup>40</sup> comme des femmes enceintes<sup>41</sup>.

À ce titre, il doit par exemple assister aux instructions données par l'employeur aux adolescents dès leur entrée en fonctions. Il peut consulter le registre répertoriant les adolescents occupés dans les entreprises, leurs heures de travail, leurs heures supplémentaires, leurs heures de dimanches et de jours fériés, les dates de leurs examens médicaux ainsi que la copie du dernier certificat médical établi par le médecin du travail.

Il reçoit également copie de la liste des travaux dangereux pour les femmes enceintes.

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

Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les travailleurs 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 peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement 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.

### ***Assistance de l'ITM***

Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses visites d'entreprises, par le délégué à la sécurité et à la santé ; de même, il peut se faire assister lors de 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 premier mandat dans l'entreprise concernée.

<sup>40</sup> Articles L.344-2 et L.344-3 du Code du travail

<sup>41</sup> Article L.334-1 du Code du travail

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.

### 1.7. Délégué à l'égalité<sup>42</sup>

#### **Désignation**

Chaque délégation du personnel désigne, lors de sa réunion constituante 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 trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.

#### **Missions**

Le délégué à l'égalité a pour mission générale 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 :

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés ;
2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
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 (ITM) de toute plainte ou observation ; à assister l'ITM lors de ses visites d'entreprise ;
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'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur son crédit d'heures ;
11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

En outre le délégué à l'égalité a un rôle à jouer en matière de **harcèlement sexuel**<sup>43</sup>.

Le délégué à l'égalité ou, à défaut, la délégation du personnel, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. À cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

La délégation du personnel et le délégué à l'égalité sont habilités à assister et à conseiller le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel.

<sup>42</sup> Nouvel article L.414-15 du Code du travail (ancien article L.414-3 du Code du travail)

<sup>43</sup> Article L.245-6 du Code du travail

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

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

Le délégué à l'égalité doit également être consulté sur les **projets d'actions positives** avant leur mise en oeuvre par l'employeur<sup>44</sup>.

### **Crédit d'heures**

En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le délégué à l'égalité reçoit un crédit d'heures spécifique :

- de 4 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze 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 douze 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 douze 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 douze 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 douze 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**

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

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

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

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.

## **1.8. Affichage de communications et accès aux dossiers personnels**

### **Affichage des communications de la délégation<sup>45</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 :

<sup>44</sup> Article L.243-3 du Code du travail

<sup>45</sup> Nouvel article L.414-16 du Code du travail (ancien article L.414-6 du Code du travail)

- une liste présentée par une organisation syndicale qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle ;
- 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.

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.

### **Accès aux dossiers personnels<sup>46</sup>**

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 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.

En cas de non-respect de ces règles, l'employeur encourt un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et une amende de 500 à 5.000 euros.

## 1.9. Statut des délégués du personnel

### 1.9.1. Obligations du délégué<sup>47</sup>

#### **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.

La nouvelle loi précise aussi que le règlement intérieur ne peut pas entraver l'exercice de la mission des délégués du personnel.<sup>48</sup>

#### **Droit de quitter le poste de travail**

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.

#### **Secret professionnel**

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.

<sup>46</sup> Nouvel article L.414-17 du Code du travail (ancien article L.414-7 du Code du travail)

<sup>47</sup> Articles L.415-1 et L.415-2 du Code du travail

<sup>48</sup> Nouvel article L.417-1 du Code du travail

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'entreprise, 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'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.

Le non-respect de ces obligations est sanctionné par un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et une amende de 500 à 5.000 euros.

### 1.9.2. Durée et fin du mandat<sup>49</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 :

1. en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation 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.

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 ci-avant sous les points 2 à 6. Dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

### 1.9.3. Exercice du mandat<sup>50</sup>

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 rémunérer ce temps comme temps de travail.

#### **Crédit d'heures**

**Entreprises de moins de 150 salariés** : le chef d'entreprise accorde aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.

<sup>49</sup> Articles L.415-3 et L.415-4 du Code du travail

<sup>50</sup> Articles L.415-5 à L.415-9 du Code du travail

**Entreprises entre 150 et 249 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 deux cent cinquante salariés.

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.

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

| AVANT LA RÉFORME            |                    |                              |
|-----------------------------|--------------------|------------------------------|
| Effectif de l'établissement | Nombre de délégués | Crédit d'heures hebdomadaire |
| 15                          | 1                  | 1                            |
| 20                          | 1                  | 2                            |
| 40                          | 2                  | 3                            |
| 60                          | 3                  | 5                            |
| 80                          | 4                  | 6                            |
| 100                         | 4                  | 8                            |
| 120                         | 5                  | 10                           |
| 140                         | 5                  | 11                           |
| 160                         | 5                  | 13                           |
| 180                         | 5                  | 14                           |
| 200                         | 5                  | 16                           |
| 220                         | 6                  | 18                           |
| 240                         | 6                  | 19                           |
| 260                         | 6                  | 21                           |
| 280                         | 6                  | 22                           |
| 300                         | 6                  | 24                           |
| 320                         | 7                  | 26                           |
| 340                         | 7                  | 27                           |
| 360                         | 7                  | 29                           |
| 380                         | 7                  | 30                           |
| 400                         | 7                  | 32                           |
| 420                         | 8                  | 34                           |
| 440                         | 8                  | 35                           |
| 460                         | 8                  | 37                           |
| 480                         | 8                  | 38                           |
| 500                         | 8                  | 40                           |

| À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2016 |                    |                              |
|--|--------------------|------------------------------|
| Effectif de l'entreprise                 | Nombre de délégués | Crédit d'heures hebdomadaire |
| 15                                       | 1                  | 1                            |
| 20                                       | 1                  | 2                            |
| 40                                       | 2                  | 3                            |
| 60                                       | 3                  | 5                            |
| 80                                       | 4                  | 6                            |
| 100                                      | 4                  | 8                            |
| 120                                      | 5                  | 10                           |
| 140                                      | 5                  | 11                           |
| 149                                      | 5                  | 12                           |
| 150                                      | 5                  | 24                           |
| 160                                      | 5                  | 26                           |
| 180                                      | 5                  | 29                           |
| 200                                      | 5                  | 32                           |
| 220                                      | 6                  | 35                           |
| 240                                      | 6                  | 38                           |
| 249                                      | 6                  | 40                           |

## ***Délégué libéré dans les entreprises à partir de 250 salariés***

### **Nombre de délégués libérés**

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.

### **Désignation des délégués libérés**

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.

### **Conversion d'un délégué libéré**

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.

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

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***

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.

### ***Droit de se réunir*<sup>51</sup>**

Les délégations du personnel peuvent 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. 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.

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

51 Nouveaux articles L.415-6 et L.415-7 du Code du travail (anciens articles L.415-6 et L.415-8 du Code du travail)

Une fois par an, la délégation principale 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>52</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.

### **Congé-formation<sup>53</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.

#### **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.

#### **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 première fois ont droit à un supplément de 16 heures pendant la première année de leur mandat.

#### **Délégués suppléants**

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

52 *Nouvel article L.414-8 du Code du travail (ancien article L.415-9 du Code du travail)*

53 *Nouvel article L.415-9 du Code du travail (ancien article L.415-10 du Code du travail)*

## Les formations éligibles

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 bénéficiaire 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.

## 1.9.4. Protection spéciale

### **Protection du délégué du personnel contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail<sup>54</sup>**

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 désormais pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7 du Code du travail<sup>55</sup>.

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

### **Protection contre le licenciement<sup>56</sup>**

Vous trouvez un schéma résumant les règles décrites ci-après page 60.

#### Le principe

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

Deux options :

- **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.

<sup>54</sup> Nouvel article L.415-10 du Code du travail

<sup>55</sup> Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

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

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

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

<sup>56</sup> Nouvel article L.415-10 du Code du travail (ancien article L.415-11 du Code du travail)

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

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

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

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

### 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 un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

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

- Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, 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 est irréversible.

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

### **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.

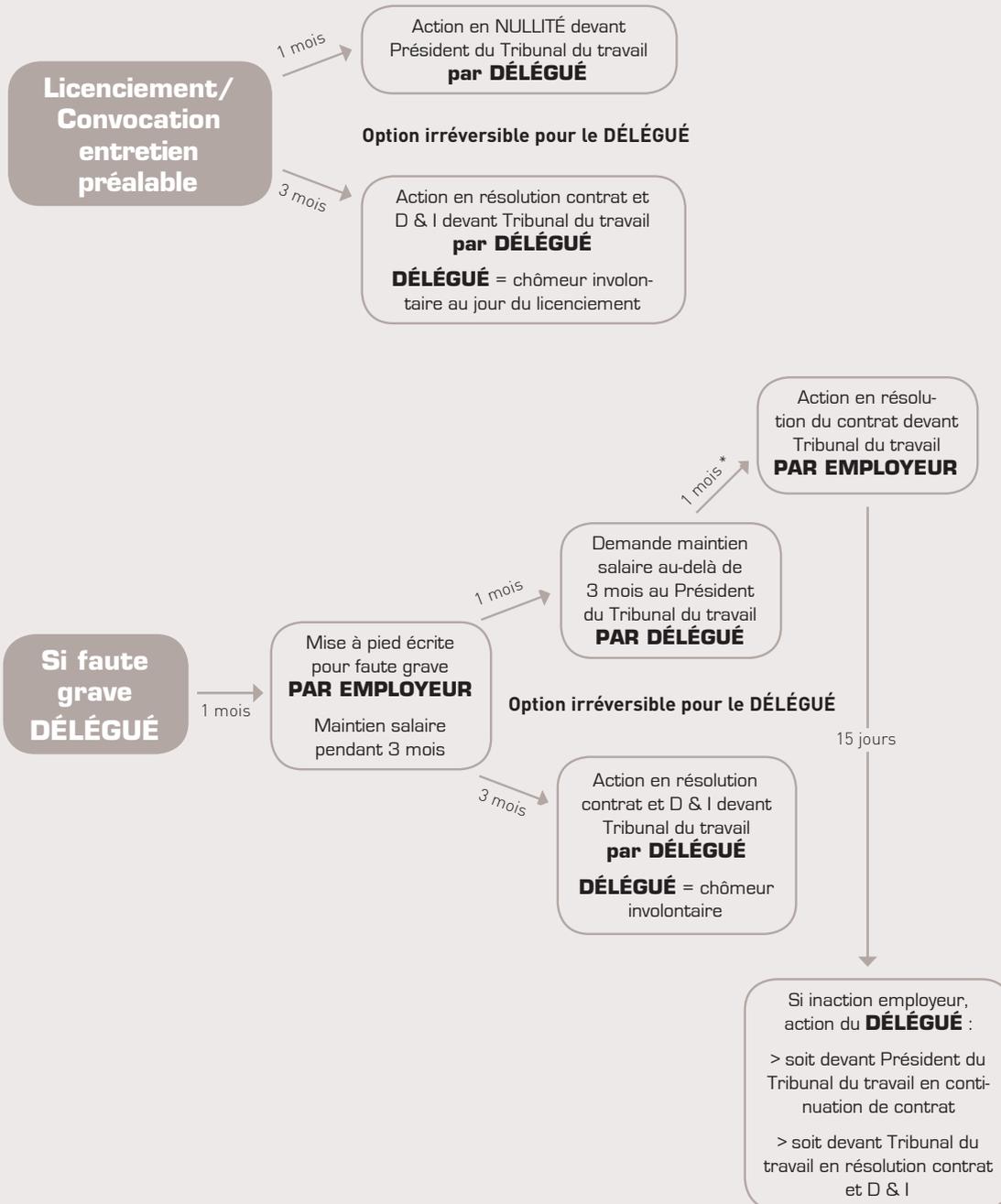
### **Lorsque le contrat du délégué est résilié et qu'il doit restituer les salaires perçus à l'employeur**

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.

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



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

## Notons :

- Toutes ces dispositions sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel<sup>57</sup> 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 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.
- 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.

## 1.10. Organisation et fonctionnement<sup>58</sup>

La délégation du personnel désigne parmi ses membres, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire. En cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

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

- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 9 membres ;
- 5 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres ;
- 7 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 16 membres ;
- 9 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 22 membres.

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

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

2018

### À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2018<sup>59</sup>, LES RÈGLES VONT LÉGÈREMENT DIFFÉRER

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, la réunion constitutive sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.

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

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.

<sup>57</sup> Nouvel article L.415-11 du Code du travail (ancien article L.415-12 du Code du travail)

<sup>58</sup> Article L.416-1 du Code du travail

<sup>59</sup> Nouvel article L.416-1 du Code du travail

**2018**

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

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

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

### **Délibérations<sup>60</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.

### **Convocation de la réunion de la délégation<sup>61</sup>**

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

Le président de la délégation doit convoquer la délégation six 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.

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 aux réunions.

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.<sup>62</sup>

### **Prises de décisions<sup>63</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.

<sup>60</sup> Article L.416-2 du Code du travail

<sup>61</sup> Article L.416-3 du Code du travail

<sup>62</sup> Article L.416-4 du Code du travail

<sup>63</sup> Article L.416-5 du Code du travail

## **Frais de la délégation<sup>64</sup>**

Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend en 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.

## **1.11. Règlement des litiges et voies de recours<sup>65</sup>**

### **Création d'une commission de médiation**

Les litiges en matière :

- de droit d'assistance par des conseillers et experts ;
- de rétention des informations par l'employeur ;
- d'organisation et fonctionnement de la délégation ;
- d'entité économique et sociale<sup>66</sup> ;
- de droit de participation de la délégation du personnel<sup>67</sup> ;

2018

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 du Travail et arrêtée par le Gouvernement en conseil.

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

<sup>64</sup> Articles L.416-6 et L.416-7 du Code du travail

<sup>65</sup> Articles L.417-1 à L.417-5 du Code du travail

<sup>66</sup> À partir des élections sociales 2018.

<sup>67</sup> À partir des élections sociales 2018.

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

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

Notons que le Tribunal du travail 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.

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

L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions légales décrites ci-dessus et de leurs mesures d'exécution.

### ***Action devant les juridictions administratives***

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.

### ***Action devant le Tribunal du travail***

Pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations en matière de délégations du personnel autres que celles visées ci-avant et qui relèvent des juridictions administratives sont de la compétence du Tribunal du travail. Les contestations en matière de droit de participation de la délégation sont aussi exclues de la compétence du Tribunal du travail.

### ***Délit d'entrave***

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 est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

En cas de récidive, les peines sont portées au double du maximum. Une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois peut être prononcée.

Idem pour le cas d'entrave à la désignation d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, d'un délégué à l'égalité et d'un délégué à la sécurité et à la santé ainsi qu'à l'exercice de leur mission.

## 2 COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE

2018

**Notons :** Dès les élections de 2018 les dispositions qui suivent seront toutes supprimées, les attributions du comité mixte d'entreprise étant toutes transférées à la délégation du personnel mais uniquement dans les entreprises de 150 salariés et plus (voir les explications sous « Attributions de la délégation du personnel pages 44 à 48).

### 2.1. Mise en place

#### 2.1.1. Sociétés concernées<sup>68</sup>

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

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

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

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

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

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

##### **Travailleurs occupés à durée indéterminée et à temps plein**

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

##### **Travailleurs occupés à temps partiel**

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

Si leur durée hebdomadaire de travail est inférieure à 16 heures, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires, inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

##### **Travailleurs occupés à durée déterminée et travailleurs intérimaires**

Les salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que les travailleurs mis à disposition de l'entreprise sont pris en considération au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois qui précèdent.

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

##### **Entrepreneur de travail intérimaire**

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

<sup>68</sup> Articles L.421-1 et suivants du Code du travail

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

### **Salariés transférés**

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

## 2.1.2. Désignation des membres du comité mixte

### ***Qui peut devenir membre du comité mixte ?<sup>69</sup>***

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

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

Ils doivent être occupés au jour de l'élection de façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise. Ils doivent pour finir être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un État membre à l'Accord sur l'Espace Economique Européen, soit ressortissant d'un État non membre de cet accord mais disposer d'une autorisation de séjour valable<sup>70</sup>.

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

### ***Comment les membres du comité mixte sont-ils désignés ?<sup>71</sup>***

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

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

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

### ***Quand les représentants au comité mixte doivent-ils être désignés ?<sup>72</sup>***

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

La loi prévoit cependant deux exceptions à ce principe.

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

<sup>69</sup> Article L.422-4 du Code du travail

<sup>70</sup> La loi modifiée du 29 août 2008 relative à la libre circulation des personnes et à l'immigration a en effet remplacé le système des permis de travail de travail par le système des autorisations de séjour. Or notons que le Code du travail fait toujours référence à la condition de la possession d'un permis de travail en ce qui concerne les personnes ressortissantes d'un État non membre de l'AEEE.

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

<sup>71</sup> Article L.422-3 du Code du travail

<sup>72</sup> Article L.422-2 du Code du travail

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

### **Quel est le nombre de sièges ?<sup>73</sup>**

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

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

### **Y a-t-il des incompatibilités prévues par la loi ?<sup>74</sup>**

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

## **2.2. Fonctionnement et statut de ses membres**

### **2.2.1. Fonctionnement<sup>75</sup>**

#### **Qui préside le comité mixte ?**

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

#### **Quels sont les organes du comité mixte ?**

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

#### **Qui convoque le comité mixte ?**

Le comité mixte se réunit :

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

#### **Quelle est la fréquence des réunions du comité mixte ?**

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

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

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

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

<sup>73</sup> Article L.422-1 du Code du travail

<sup>74</sup> Article L.422-3 du Code du travail

<sup>75</sup> Articles L.424-1 à L.424-6 du Code du travail

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

### ***Où le comité mixte se réunit-il ?***

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

### ***Les réunions du comité mixte sont-elles publiques ?***

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

### ***Comment sont adoptés les décisions et avis du comité mixte ?***

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

Les avis sont transmis parallèlement au Conseil d'administration.

### ***Qui décide en cas de désaccord au sujet d'une matière relevant de son pouvoir de décision ?<sup>76</sup>***

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

À défaut, le désaccord peut être soumis par un des groupes à la procédure de conciliation ou d'arbitrage devant l'Office National de Conciliation.<sup>77</sup>

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

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

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

## **2.2.2. Statut de ses membres<sup>78</sup>**

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

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

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

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

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

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

Le membre suppléant est appelé à remplacer le membre titulaire :

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

<sup>76</sup> Article L.423-1 du Code du travail

<sup>77</sup> Voir les articles L.164-1 et suivants du Code du travail pour la procédure de conciliation/arbitrage

<sup>78</sup> Articles L.424-1 à L.424-6 du Code du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principes décrits ci-avant jouent également pour :

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

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

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

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

## **2.3. Domaine de compétences**

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

### **2.3.1. Domaines dans lesquels le comité mixte d'entreprise a compétence de décision<sup>79</sup>**

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

- l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail ;
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;

<sup>79</sup> Articles L.423-1 et L.261-1 du Code du travail

- 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 travailleurs ;
- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs ;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur ;
- l'octroi de récompenses aux travailleurs qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique, ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile ;
- la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, lorsqu'elle est justifiée par l'une des raisons suivantes :
  - les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
  - le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
  - l'organisation du travail selon l'horaire mobile.

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

### 2.3.2. Compétence de surveillance du comité mixte <sup>80</sup>

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

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

### 2.3.3. Droit à l'information et à la consultation

#### **Quant à l'infrastructure <sup>81</sup>**

Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte préalablement à toute décision importante ayant trait à :

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

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

#### **Quant au personnel de l'entreprise <sup>82</sup>**

Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant le cas échéant en résulter pour les travailleurs de l'entreprise.

#### **Quant aux décisions d'ordre économique ou financier <sup>83</sup>**

Le comité mixte est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

<sup>80</sup> Article L.423-5 du Code du travail

<sup>81</sup> Article L.423-2 (1) et (2) du Code du travail

<sup>82</sup> Article L.423-2 (3) du Code du travail

<sup>83</sup> Article L.423-3 du Code du travail

Il en est ainsi par exemple des politiques d'investissement de l'entreprise ou encore des décisions relatives au volume de la production et des ventes.

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

L'information et la consultation du comité mixte doivent toujours être préalables à la décision envisagée, sauf lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée.

Dans ces cas l'employeur devra donner au comité dans les trois jours toutes les informations et explications nécessaires.

### ***Quant à l'évolution économique et financière de l'entreprise***<sup>84</sup>

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

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

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

### ***Quant à la création de postes de travail à temps partiel***<sup>85</sup>

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

### ***Mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail***<sup>86</sup>

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

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

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

### ***Travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre***<sup>87</sup>

- Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt temporaire de main-d'œuvre. En outre, l'employeur recourant au travail intérimaire est tenu de soumettre au comité mixte d'entreprise ou, à défaut, à la délégation du personnel compétente, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.
- Le chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L.132-1 du Code du travail est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel.

<sup>84</sup> Article L.423-4 du Code du travail

<sup>85</sup> Article L.123-2 du Code du travail

<sup>86</sup> Article L.261-1 du Code du travail

<sup>87</sup> Article L.134-1 du Code du travail

### 2.3.4. Attributions du comité mixte en matière d'égalité entre femmes et hommes<sup>88</sup>

Dans l'exercice de ses attributions, le comité mixte d'entreprise doit veiller au respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

### 2.3.5. Relations du comité mixte avec les services de santé au travail

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

- que les services de santé au travail interne ou externe à l'entreprise doivent coopérer étroitement avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel<sup>89</sup> ;
- que le médecin du travail doit établir au début de chaque année un rapport d'activité portant sur l'année écoulée<sup>90</sup> ; chaque année dans les entreprises occupant au moins 150 salariés ; tous les trois ans pour les autres ; ce rapport doit être soumis au comité mixte ou, à défaut à la délégation du personnel avant d'être transmis à la Direction de la santé<sup>91</sup> ;
- que le comité mixte ou, à défaut la délégation du personnel peut demander des examens médicaux<sup>92</sup>.

## 3 ADMINISTRATEURS SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES

### 3.1. Entreprises concernées

***Quelles sont les entreprises dont le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit comprendre des membres représentant le personnel ?<sup>93</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 règlement grand-ducal. Selon un arrêté grand-ducal du 11 août 1974, il s'agit de CEGEDEL, LUXAIR, CLT et SES. Cet arrêté a été complété en 2008 en vue d'ajouter à cette liste la société de l'aéroport de Luxembourg LUX-AIRPORT.

<sup>88</sup> Article L.423-6 du Code du travail

<sup>89</sup> Article L.322-2 du Code du travail

<sup>90</sup> Chaque année dans les entreprises occupant au moins 150 salariés ; tous les 3 ans pour les autres.

<sup>91</sup> Article L.325-4 du Code du travail

<sup>92</sup> Article L.326-5 du Code du travail

<sup>93</sup> Articles L.426-1 et suivants du Code du travail

## **Quel est le nombre minimal des membres du conseil d'administration ou conseil de surveillance ?<sup>94</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>95</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 : trois administrateurs ou trois des membres du conseil de surveillance au moins doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé d'un administrateur représentant le personnel par tranche de 100 travailleurs, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance ne puisse excéder le tiers des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

## **3.2. Désignation et mandat des représentants des travailleurs dans le conseil d'administration ou le conseil de surveillance**

### **Comment les administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes sont-ils désignés ?<sup>96</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.

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

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

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>97</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.

94 Article L.426-2 du Code du travail

95 Article L.426-3 du Code du travail

96 Articles L.426-4 et L.426-5 du Code du travail

97 Article L.426-6 du Code du travail

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 du mandat ?<sup>98</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 six ans.

### **Quels sont les motifs mettant fin au mandat ?**

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

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

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

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

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

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 première réunion de l'assemblée plénière qui procède à l'élection définitive.

## 3.3. Pouvoir et responsabilité

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

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

<sup>98</sup> Article L.426-7 du Code du travail

## **Responsabilité<sup>99</sup>**

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

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

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

## **3.4. Statut**

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

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

Ceci vaut également pour :

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

### ***Un membre du conseil d'administration ou de surveillance peut-il être licencié en cas de faute grave commise ?<sup>100</sup>***

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

**2018**

À partir des élections sociales 2018, les règles seront alignées sur celles applicables aux 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.

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

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

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

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

<sup>99</sup> Article L.426-8 du Code du travail

<sup>100</sup> Article L.426-9 du Code du travail







# Droit du travail

## Le dialogue social dans les entreprises

La Chambre des députés a voté en juillet 2015 des modifications importantes concernant la législation en matière de dialogue social au sein des entreprises luxembourgeoises.

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur en partie au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et en partie à l'occasion des élections sociales de 2018.

Le présent ouvrage constitue un guide pratique permettant au lecteur de se familiariser avec les nouveautés tout en reprenant l'intégralité des règles applicables donnant ainsi une vue d'ensemble sur la mise en place, le fonctionnement et les attributions des structures de représentation des salariés dans les entreprises.

Ainsi la publication comprend deux parties.

La première résume les principales modifications applicables à partir de 2016, respectivement à partir des élections sociales de 2018.

La deuxième partie se veut plus explicative et comprend trois chapitres :

- le premier chapitre est consacré aux délégations du personnel ;
- le deuxième chapitre traite des comités mixtes d'entreprise qui continuent à exister jusqu'aux prochaines élections sociales ;
- le troisième chapitre aborde la représentation des salariés dans les conseils d'administration des grandes sociétés anonymes.

### Diffusée par :

**Librairie Um Fieldgen**  
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg  
info@libuf.lu

Cette publication est également disponible au siège de la CSL.

### Editée par :



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

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

Prix: 5 €

ISBN : 978-2-919888-90-0

