



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

FR

Droit du travail

Le dialogue social dans les entreprises

Nouvelles dispositions légales au 1^{er} janvier 2016 / après les élections sociales 2018

Délégation du personnel
Comité mixte d'entreprise
Administrateurs salariés dans les sociétés anonymes

Version augmentée par :

- **une comparaison entre ancienne et nouvelle législation**
- **une vue coordonnée du texte applicable au 1^{er} janvier 2016**



Droit du travail

Le dialogue social dans les entreprises

Nouvelles dispositions légales au 1^{er} janvier 2016 / après les élections sociales 2018

Délégation du personnel

Comité mixte d'entreprise

Administrateurs salariés dans les sociétés anonymes

Version augmentée par :

- une comparaison entre ancienne et nouvelle législation

- une vue coordonnée du texte applicable au 1^{er} janvier 2016

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 entreprises¹ 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^{er} 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 quatre 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 ;
- la troisième est une comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018 ;
- la quatrième est une sorte de texte coordonné de la nouvelle législation.

Bonne lecture.

Luxembourg, septembre 2015

¹ Mémorial A n° 144 du 27 juillet 2015

PARTIE I

APERÇU DES MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LA NOUVELLE LÉGISLATION	7
---	---

PARTIE II

GUIDE PRATIQUE DES FUTURES 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 dans le conseil d'administration ou le conseil de surveillance	73
3.3. Pouvoir et responsabilité	74
3.4. Statut	75

SOMMAIRE

PARTIE III

COMPARAISON ENTRE LA LÉGISLATION ANTÉRIEURE ET CELLE APPLICABLE APRÈS 2016 OU 2018

77

1. DÉLÉGATION DU PERSONNEL

79

- 1.1. Élections et mise en place 79
- 1.2. Composition, fonctionnement et statut de ses membres 90
- 1.3. Missions et attributions 114
- 1.4. Règlement des litiges et voies de recours 135

2. COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE

138

- 2.1. Mise en place 138
- 2.2. Fonctionnement et le statut de ses membres 140
- 2.3. Domaine de compétences 142

3. LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES

146

- 3.1. Entreprises concernées 146
- 3.2. Désignation et mandat des représentants des travailleurs
dans le conseil d'administration ou le conseil de surveillance 147
- 3.3. Pouvoir et responsabilité 148
- 3.4. Statut 148

PARTIE IV

VUE COORDONNÉE DE LA NOUVELLE LÉGISLATION

151



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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

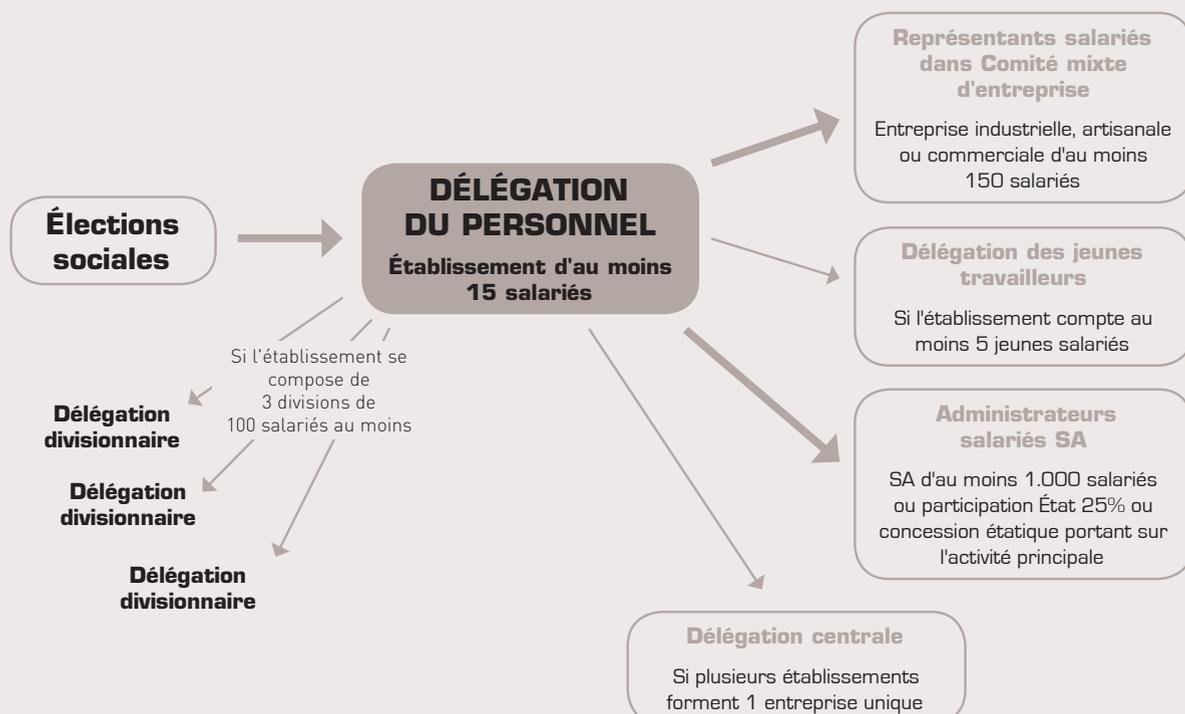
I Aperçu des modifications introduites par la nouvelle législation

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 :

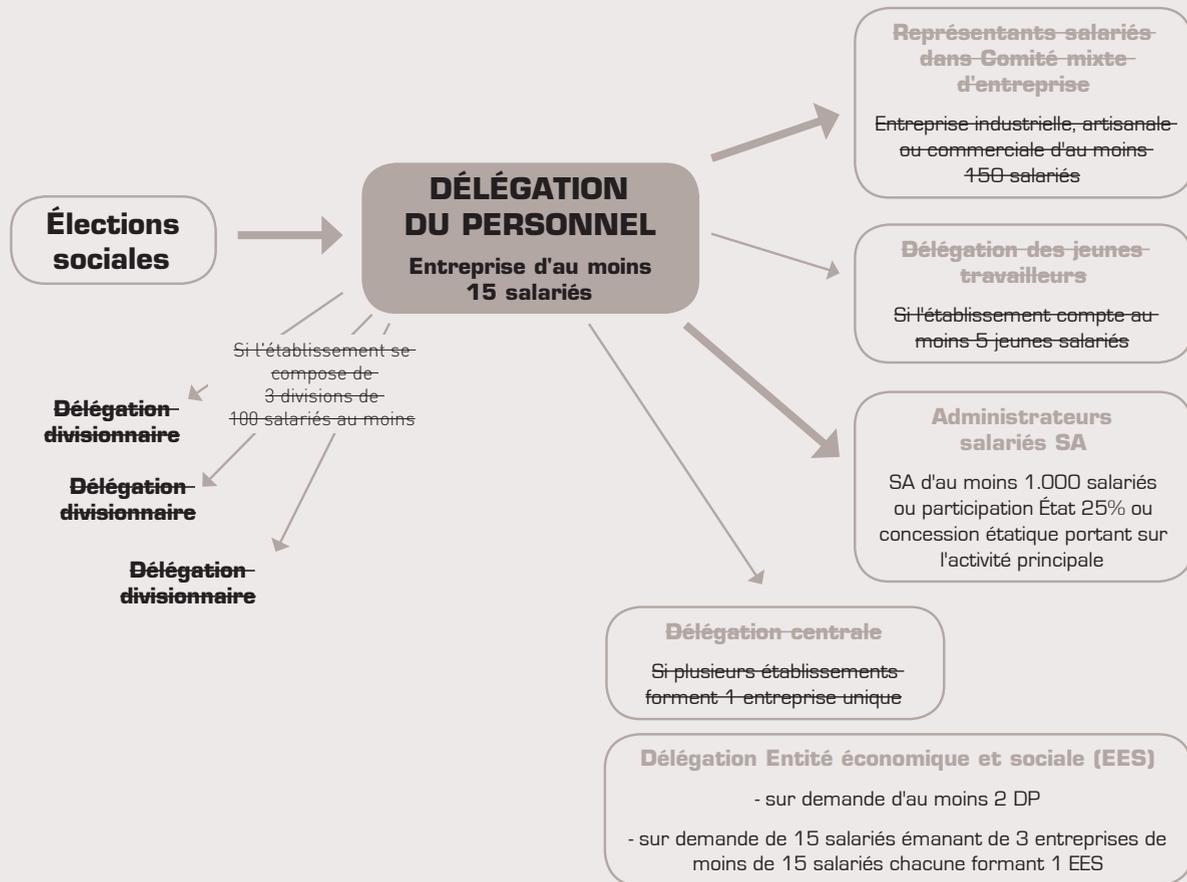
- des délégations du personnel dans les entreprises qui pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections auront occupés au moins 15 salariés ;
- des délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent une 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 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. »

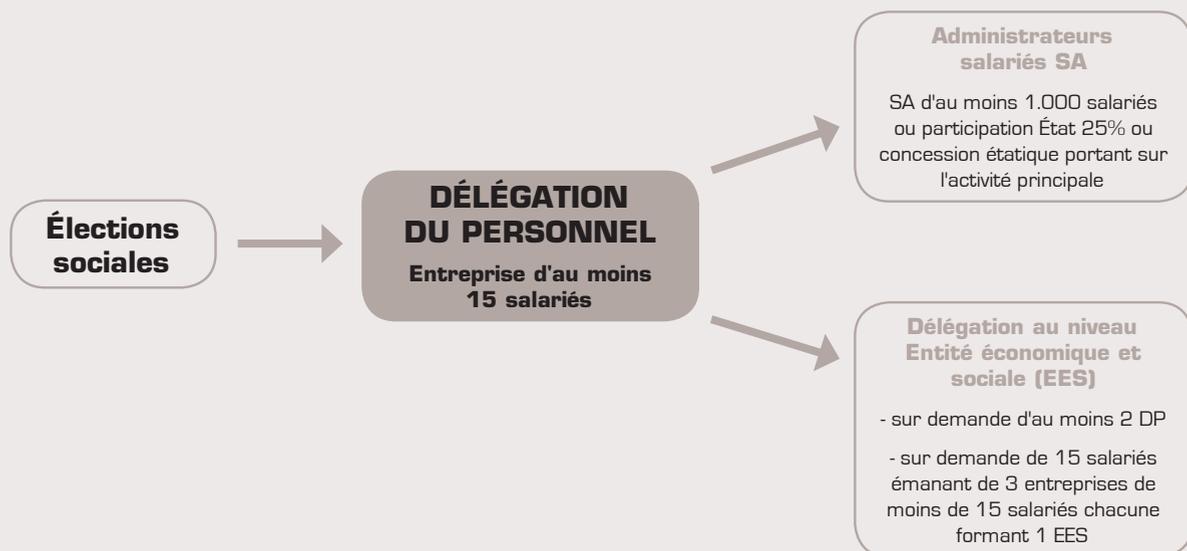
AVANT LA RÉFORME



**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'entreprise², 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 :**

² 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 ^{er} 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^e 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.³

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.

³ 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.

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

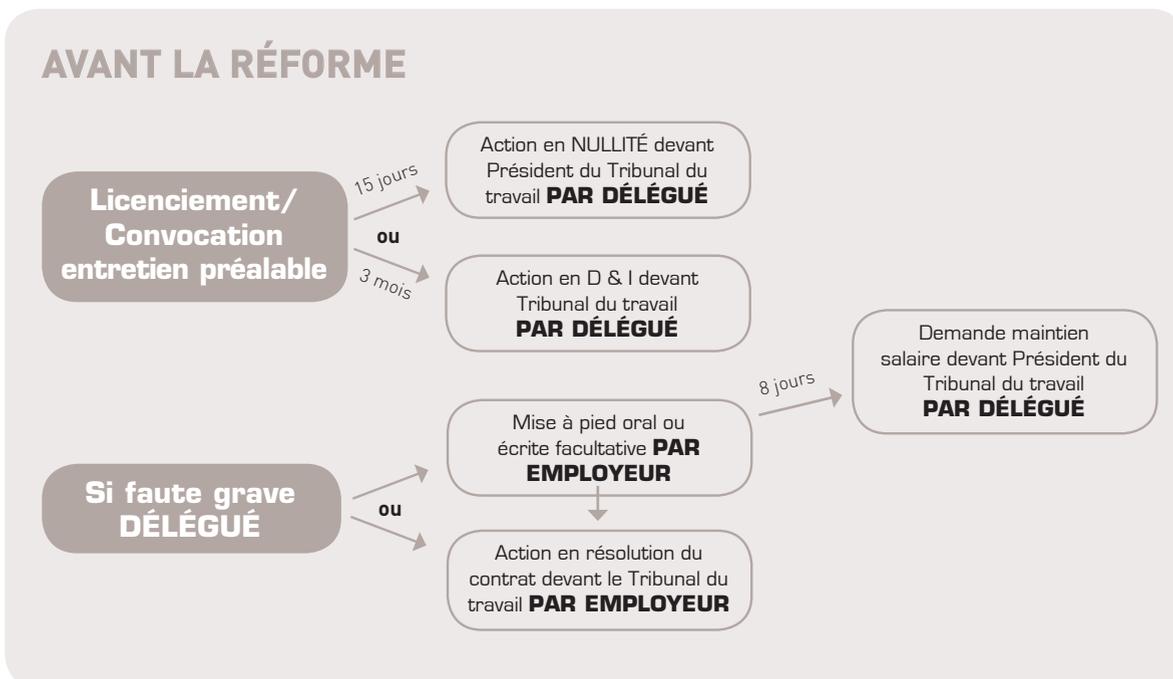
Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

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

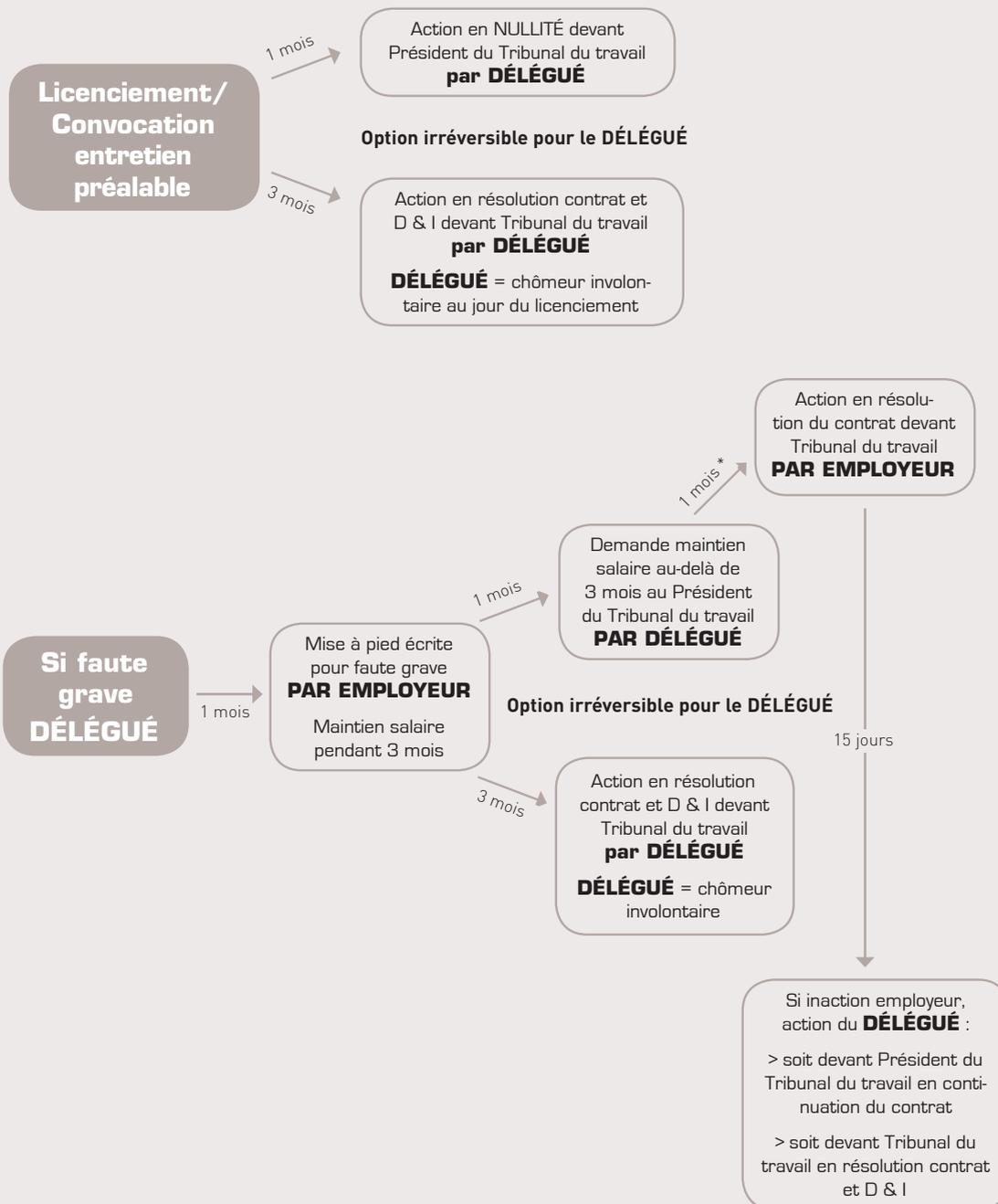
Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, demander auprès 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 lucratif⁴ ;
- d'une coopérative⁵ ;
- d'une fondation⁶ ;

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 continue⁷ ;
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 sociale⁸ ;
- de droit d'assistance par des conseillers et experts ;
- de rétention des informations par l'employeur ;
- de droit de participation de la délégation du personnel⁹ ;
- 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 entreprises¹⁰ 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^{er} janvier 2016.

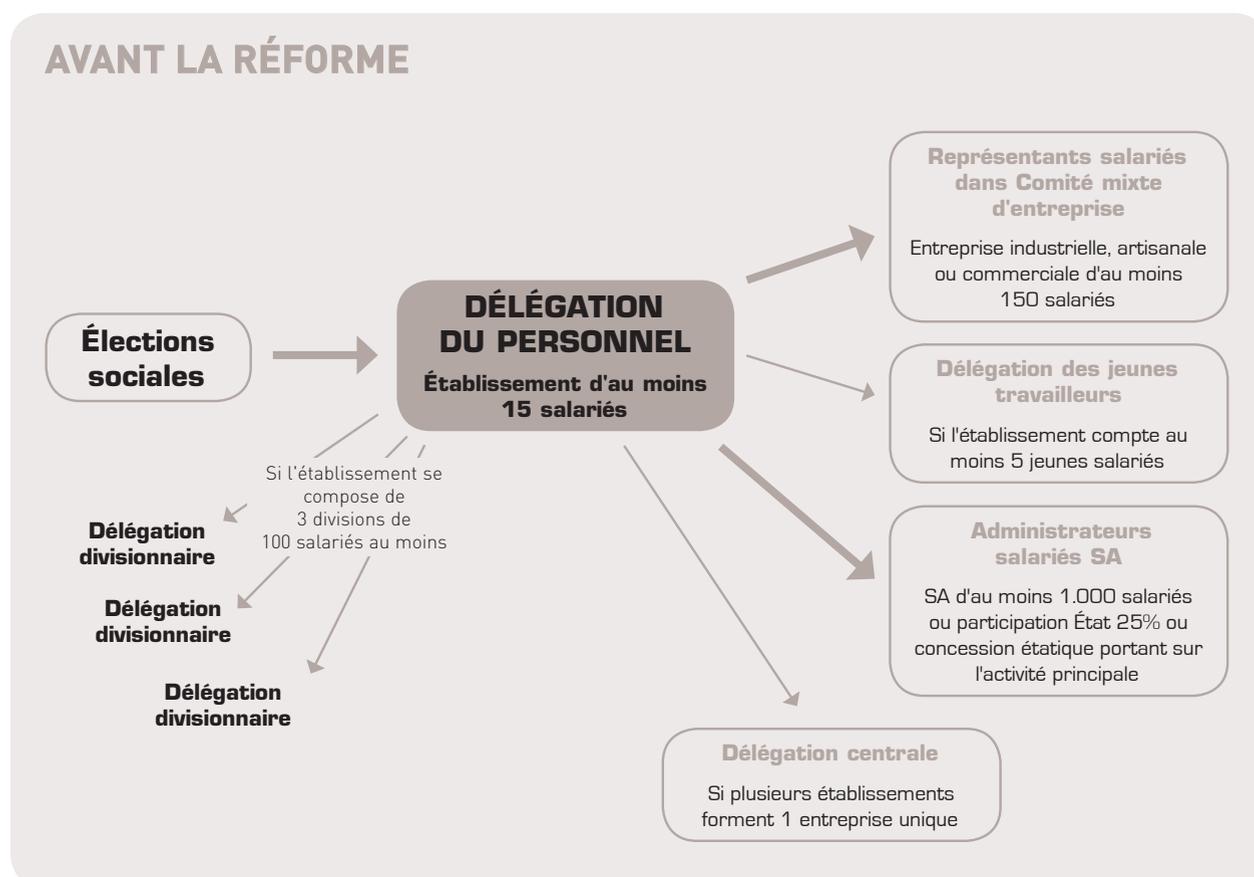
D'autres n'entreront en vigueur que pour les prochaines élections sociales en 2018.

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 :

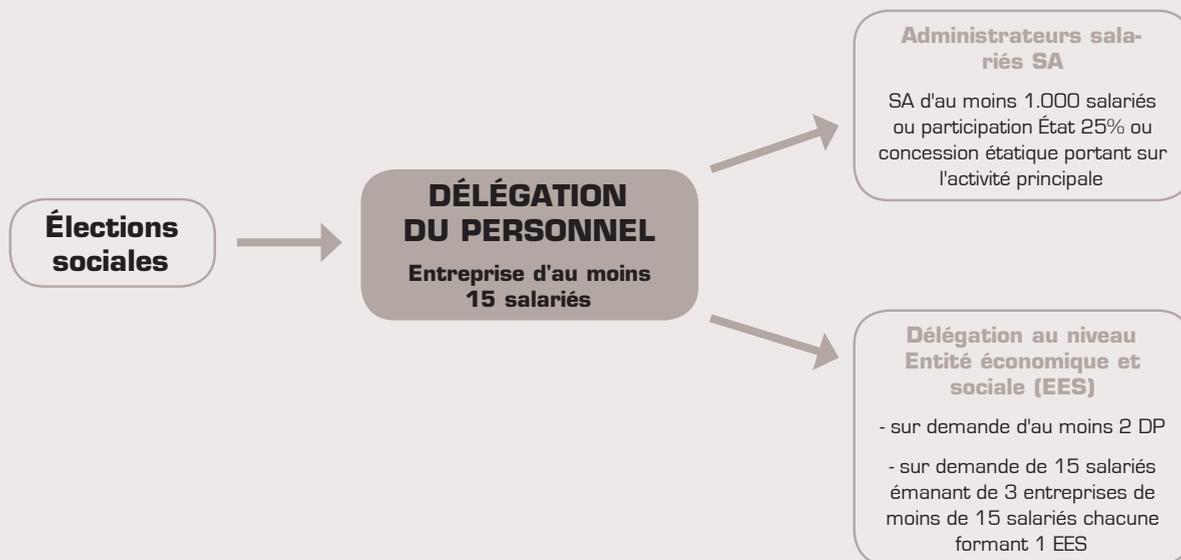
- la première dédiée à la délégation du personnel ;
- la seconde dédiée au comité mixte d'entreprise (cette partie reste valable jusqu'aux prochaines élections sociales en 2018) ;
- la dernière dédiée aux représentants des salariés dans les sociétés anonymes.

1 DÉLÉGATION DU PERSONNEL



¹⁰ Mémorial 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 personnel¹¹

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^{er} 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^{er} 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.

¹¹ 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 intérimaire¹²

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 2018¹³

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.

¹² Article L.411-2 du Code du travail

¹³ 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 2018¹⁴

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 2018¹⁵

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.

¹⁴ Ancien article L.411-4 du Code du travail

¹⁵ 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 personnel¹⁶

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 ;

¹⁶ 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 experts¹⁷

Nombre de conseillers

Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les 12 mois précédant le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

¹⁷ 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 désignation¹⁸**

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.

¹⁸ 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 délégués¹⁹

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

Renouvellement de la délégation²⁰

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 actif²¹

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.

¹⁹ Article L.413-2 du Code du travail

²⁰ Article L.413-2 du Code du travail

²¹ Article L.413-3 du Code du travail

Vote passif ²²

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^{er} 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 ²³ 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 ²⁴ 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 ²⁵

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.

²² Article L.413-4 du Code du travail

²³ Article L.413-5 du Code du travail

²⁴ Article L.413-6 du Code du travail

²⁵ 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'information²⁶

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.

²⁶ 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'entreprise²⁷

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.

²⁷ 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 travail²⁸

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'emploi²⁹

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

²⁸ Nouvel article L.414-5 du Code du travail

²⁹ 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'entreprise³⁰

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 divergentes³¹

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 salariés³²

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 ;

³⁰ Nouvel article L.414-6 du Code du travail

³¹ Nouvel article L.414-8 du Code du travail

³² 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 personnel³³

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.

³³ 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*³⁴

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*³⁵

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*³⁶

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*³⁷

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.

³⁴ Articles L.134-1 et L.123-2 du Code du travail

³⁵ Article L.261-1 du Code du travail

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

³⁷ 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'entreprise³⁸

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 santé³⁹

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 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 ;

³⁸ 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

³⁹ 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 salariés⁴⁰ comme des femmes enceintes⁴¹.

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.

⁴⁰ Articles L.344-2 et L.344-3 du Code du travail

⁴¹ 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'égalité⁴²

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**⁴³.

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.

⁴² Nouvel article L.414-15 du Code du travail (ancien article L.414-3 du Code du travail)

⁴³ 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'employeur⁴⁴.

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 délégation⁴⁵

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 :

⁴⁴ Article L.243-3 du Code du travail

⁴⁵ 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 personnels⁴⁶

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 délégué⁴⁷

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.⁴⁸

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.

⁴⁶ Nouvel article L.414-17 du Code du travail (ancien article L.414-7 du Code du travail)

⁴⁷ Articles L.415-1 et L.415-2 du Code du travail

⁴⁸ 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 ⁴⁹

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 ⁵⁰

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.

⁴⁹ Articles L.415-3 et L.415-4 du Code du travail

⁵⁰ 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			À PARTIR DU 1 ^{er} 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
140	5	11	140	5	11
160	5	13	149	5	12
180	5	14	150	5	24
200	5	16	160	5	26
220	6	18	180	5	29
240	6	19	200	5	32
260	6	21	220	6	35
280	6	22	240	6	38
300	6	24	249	6	40
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			

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*⁵¹**

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 consultation⁵²

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-formation⁵³

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 travail⁵⁴

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 travail⁵⁵.

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 licenciement⁵⁶

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.

54 *Nouvel article L.415-10 du Code du travail*

55 *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.

56 *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.

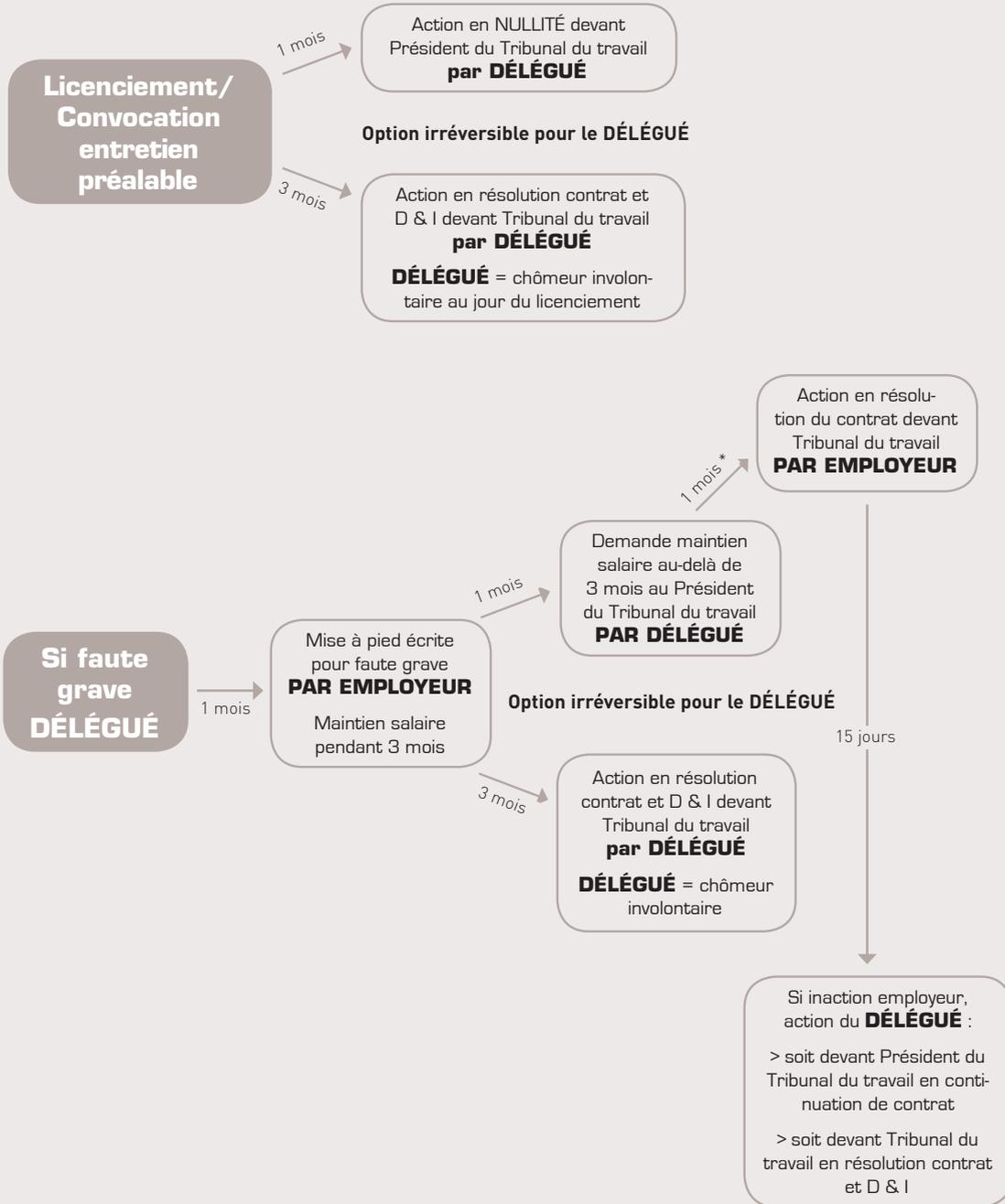
Lorsque le contrat du délégué est résilié et qu'il doit restituer les salaires perçus à l'employeur

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^{er} 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 personnel⁵⁷ 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 fonctionnement⁵⁸

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 2018⁵⁹, 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.

⁵⁷ *Nouvel article L.415-11 du Code du travail (ancien article L.415-12 du Code du travail)*

⁵⁸ *Article L.416-1 du Code du travail*

⁵⁹ *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.

Délibérations⁶⁰

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 délégation⁶¹

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.⁶²

Prises de décisions⁶³

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.

⁶⁰ Article L.416-2 du Code du travail

⁶¹ Article L.416-3 du Code du travail

⁶² Article L.416-4 du Code du travail

⁶³ Article L.416-5 du Code du travail

Frais de la délégation⁶⁴

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 recours⁶⁵

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 sociale⁶⁶ ;
- de droit de participation de la délégation du personnel⁶⁷ ;

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.

⁶⁴ Articles L.416-6 et L.416-7 du Code du travail

⁶⁵ Articles L.417-1 à L.417-5 du Code du travail

⁶⁶ À partir des élections sociales 2018.

⁶⁷ 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 concernées⁶⁸

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* ».

⁶⁸ 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 ?⁶⁹

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 valable⁷⁰.

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 ?⁷¹

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 ?⁷²

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.

⁶⁹ Article L.422-4 du Code du travail

⁷⁰ 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. »

⁷¹ Article L.422-3 du Code du travail

⁷² 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 ?⁷³

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 ?⁷⁴

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. Fonctionnement⁷⁵

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.

⁷³ Article L.422-1 du Code du travail

⁷⁴ Article L.422-3 du Code du travail

⁷⁵ 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 ?⁷⁶

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.⁷⁷

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 membres⁷⁸

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.

⁷⁶ Article L.423-1 du Code du travail

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

⁷⁸ 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 décision⁷⁹

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 ;

⁷⁹ 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 ⁸⁰

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 ⁸¹

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 ⁸²

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 ⁸³

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.

⁸⁰ Article L.423-5 du Code du travail

⁸¹ Article L.423-2 (1) et (2) du Code du travail

⁸² Article L.423-2 (3) du Code du travail

⁸³ 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'entreprise⁸⁴

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 partiel⁸⁵

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 travail⁸⁶

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'œuvre⁸⁷

- 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.

⁸⁴ Article L.423-4 du Code du travail

⁸⁵ Article L.123-2 du Code du travail

⁸⁶ Article L.261-1 du Code du travail

⁸⁷ Article L.134-1 du Code du travail

2.3.4. Attributions du comité mixte en matière d'égalité entre femmes et hommes⁸⁸

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 personnel⁸⁹ ;
- que le médecin du travail doit établir au début de chaque année un rapport d'activité portant sur l'année écoulée⁹⁰ ; 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 santé⁹¹ ;
- que le comité mixte ou, à défaut la délégation du personnel peut demander des examens médicaux⁹².

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 ?⁹³

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.

⁸⁸ Article L.423-6 du Code du travail

⁸⁹ Article L.322-2 du Code du travail

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

⁹¹ Article L.325-4 du Code du travail

⁹² Article L.326-5 du Code du travail

⁹³ 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 ?⁹⁴

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 ?⁹⁵

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 ?⁹⁶

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 ?⁹⁷

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 ?⁹⁸

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.

⁹⁸ Article L.426-7 du Code du travail

Responsabilité⁹⁹

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 ?¹⁰⁰

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.

⁹⁹ Article L.426-8 du Code du travail

¹⁰⁰ Article L.426-9 du Code du travail



PARTIE



**COMPARAISON ENTRE LA LÉGISLATION
ANTÉRIEURE ET CELLE APPLICABLE
APRÈS 2016 OU 2018**



1 DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Notons d'emblée que si aujourd'hui la délégation du personnel est établie au niveau de l'établissement d'une entreprise, elle sera dorénavant établie au niveau de l'entreprise. La notion d'établissement est par conséquent dans tout le texte de loi remplacée par celle d'entreprise.

Les articles en référence sont tous issus du Code du travail.

1.1. Élections et mise en place

Qui doit mettre en place une délégation du personnel ?

AVANT LA RÉFORME (article L.411-1)

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

De fait il faut considérer les salariés occupés d'une façon permanente par l'établissement en cours des douze mois précédant celui dans lequel se situe l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.411-1)

La délégation du personnel se situera au niveau de l'**entreprise**, peu importe la nature de ses activités, son secteur d'activités, sa forme juridique. L'entreprise en question, comme aujourd'hui, devra occuper au moins 15 salariés liés à elle par contrat de travail mais qui, selon la nouvelle loi, doivent être occupés pendant **les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections.**

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

Précisons que la condition de l'occupation des salariés pendant les 12 mois précédant le 1^{er} 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.

Notons : Jusqu'aux prochaines élections sociales en 2018, les délégations 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. Toutefois toute nouvelle délégation qui devra être mise en place après le 1^{er} janvier 2016, mais avant les prochaines élections, s'établira déjà au niveau de l'entreprise.

Exemple

Ainsi, pour les élections sociales qui vont avoir lieu en 2018, en admettant que l'affichage des élections se fera par exemple le 10 octobre 2018, une entreprise sera tenue de faire élire une délégation du personnel, si en date du 30 septembre 2018, elle occupait au moins 15 salariés sous contrat de travail depuis le 1^{er} octobre 2017.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

AVANT LA RÉFORME *(article L.411-1)*

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

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

Travailleurs occupés à durée indéterminée et à temps plein

Les salariés à prendre en considération pour la détermination de l'effectif sont donc 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.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.411-1)*

Rappelons que la notion de « occuper régulièrement » est remplacée dans la loi elle-même par celle de « être occupés pendant **les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections.** »

Désormais les salariés seront considérés au niveau de l'**entreprise**, et non plus de l'établissement.

Travailleurs occupés à durée indéterminée et à temps plein

La règle reste inchangée, sauf que la notion d'établissement est remplacée par celle d'**entreprise**.

Les salariés à prendre en considération pour la détermination de l'effectif sont donc 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

La règle reste inchangée, sauf que la notion d'établissement est remplacée par celle d'**entreprise**.

Donc, les salariés travaillant à temps partiel dans l'entreprise 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 règles restent inchangées, sauf que la notion des « 12 mois qui précèdent » est remplacée par celle de « **12 mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales** ».

Ainsi, 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 précédant la date obliga-

Entrepreneur de travail intérimaire

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

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

toire de l'établissement des listes électorales . Mais, 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

Le texte de loi reste inchangé.

Exemples

1. Prenons l'exemple d'un établissement (à partir du 1^{er} janvier 2016 : d'une entreprise) qui occupe :

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

Tous ces salariés sont engagés à durée indéterminée.

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

= 25 salariés

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

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

$20 : 40 = 0,5$ salarié

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

2. Prenons à titre d'exemple un établissement (à partir du 1^{er} janvier 2016 : d'une entreprise) qui occupe :

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



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

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

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

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

6 mois + 6 mois = 1 an au cours des 12 mois précédents.

Ils comptent donc pour un salarié entier.

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

L'effectif total de l'établissement [à partir du 1^{er} janvier 2016 : de l'entreprise] est de : 20 salariés à durée indéterminée + 1 salarié à durée déterminée + 0,25 salarié intérimaire = 21,25 salariés.

Qui prend l'initiative d'organiser les élections ?

AVANT LA RÉFORME (article L.413-2)

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

Il faut distinguer plusieurs cas :

1. Les élections pour la désignation des délégués du personnel ont lieu entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque 5^e année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements des délégations par un règlement du ministre du Travail publiée au mémorial.
2. De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée sub 1, lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.
3. En dehors de la période visée sub 1, le ministre du Travail peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

Le mandat de la délégation instituée sous les points 2 et 3, expire avec ceux des délégations instituées sub1), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année, dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de 4 ans.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.413-2)

Les cas 1 et 2 restent inchangés, sauf que la notion d'établissement sera remplacée par celle d'entreprise.

Quant au point 3, le nouveau texte se lira comme suit :

En dehors de la période visée au cas 1, le ministre du Travail peut **sur avis de tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue**, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel 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.

Le Ministre décidera donc sur avis des syndicats en question.

Comme à ce jour, le mandat de la délégation instituée sous les points 2 et 3, expirera avec ceux des délégations instituées sub1), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année. Dans ce dernier cas, son mandat sera dorénavant prorogé pour une **nouvelle période de 5 ans** et non pas de 4 ans.

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



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

AVANT LA RÉFORME [article L.412-1]

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.412-1]

La notion d'établissement est remplacée par celle d'**entreprise**.

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



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

Suivant quel système les délégués sont-ils élus ?

AVANT LA RÉFORME [article L.413-1]

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

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

Établissement de moins de 100 travailleurs

Les élections se déroulent d'après le système de la majorité relative.

Établissement de 100 travailleurs et plus

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

Il s'agit là d'un mode de scrutin qui répartit les sièges entre les différentes listes présentées au prorata du nombre de voix qu'elles ont recueillies. Les candidats se présentent par le biais de listes de candidats qui sont présentées :

- par un syndicat représentatif sur le plan national ou
- par un syndicat non représentatif sur le plan national, mais qui dispose de la majorité absolue dans la délégation sortante ou
- par un nombre de salariés de l'entreprise qui représente 5 % de l'effectif total de l'établissement, sans devoir excéder 100.

À défaut de présentation de candidats, le Ministre du travail désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'établissement.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.413-1]

L'élection se fera non plus par établissement, mais par **entreprise**.

Le mode de scrutin différera donc suivant le nombre de salariés occupés par l'**entreprise**.

Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle seront autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue.

Le nouveau texte de loi ajoute la précision que « **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.** »

Plus de précisions dans le futur texte de loi en ce qui concerne le défaut de candidats :

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

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

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



Qui peut voter ?

AVANT LA RÉFORME *(article L.413-3)*

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.413-3)*

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

La notion d'établissement est remplacée par celle d'**entreprise**.

Qui peut être élu ?

AVANT LA RÉFORME *(article L.413-4)*

Tout salarié sans distinction de sexe, qui est

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

Les ressortissants d'un État membre de l'Accord sur l'espace économique européen (AEEE) sont éligibles sans autre condition. En ce qui concerne les ressortissants non membres d'un État partie à l'AEEE, ils doivent être en possession d'une autorisation de séjour valable.

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.413-4)*

La notion d'établissement est remplacée par celle d'**entreprise**.

La notion de « être occupé de façon ininterrompue depuis un an au sein de l'établissement au jour de l'élection » est remplacée par celle plus précise de « **être occupés d'une façon ininterrompue pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois d'affichage annonçant les élections** ».

Ensuite le texte remplacera les explications compliquées autour des ressortissants d'un État membre de l'AEEE par la condition que le candidat doit disposer d'une **autorisation de travailler au Luxembourg**.

Notons que les périodes de congé de maternité, de congé parental, de congé d'accueil, etc. sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'électorat actif et passif.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

Qui ne peut pas être élu ?

AVANT LA RÉFORME *(article L.413-4)*

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.413-4)*

Pas de changement.

Qu'en est-il des personnes cumulant des emplois dans plusieurs entreprises ?

AVANT LA RÉFORME *(article L.413-5)*

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée 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 justifie la plus longue ancienneté, 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.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.413-5)*

Le nouveau texte précise que l'entreprise dans laquelle le salarié, qui occupe simultanément des emplois à temps partiel dans plusieurs entreprises, est éligible, est celle dans laquelle sa durée hebdomadaire de travail est la plus longue.

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

AVANT LA RÉFORME *(article L.413-6)*

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.413-6)*

Pas de changement.

Le vote par correspondance est-il admis ?

AVANT LA RÉFORME *[article L.413-1]*

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *[article L.413-1]*

Pas de changement.

Qui est élu ?

AVANT LA RÉFORME *[article L.413-1]*

Établissement de moins de 100 salariés : scrutin majoritaire

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

Établissement de 100 salariés et plus : scrutin proportionnel

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *[article L.413-1]*

Pas de changement.

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

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

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

liste 1 : 848 liste 3 : 149

liste 2 : 415 liste 4 : 1.583

La liste 3 n'a pas obtenu le minimum requis pour qu'elle soit prise en considération pour la répartition des sièges.

En effet, la loi prévoit que chaque liste doit réunir au moins 5% des suffrages exprimés. Dans notre exemple, ces 5% représentent 150 voix, or la liste 3 ne compte que 149 voix.

1^{ère} répartition

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

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

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

liste 1 : 1 liste 3 : /

liste 2 : 0 liste 4 : 3

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

2^e répartition

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

liste 1 : 848 : 2 = 424 liste 3 : /

liste 2 : 415 : 1 = 415 liste 4 : 1.583 : 4 = 396

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

3^e répartition

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

liste 1 : 848 : 3 = 283 liste 3 : /

liste 2 : 415 : 1 = 415 liste 4 : 1.583 : 4 = 396

Lors de la troisième répartition, la liste 2 obtient un siège. La répartition finale des postes effectifs est donc la suivante :

liste 1 : 2 sièges liste 3 : /

liste 2 : 1 siège liste 4 : 3 sièges

Chaque liste obtient autant de membres suppléants qu'elle a de membres effectifs.

Que faire si l'entreprise compte des jeunes travailleurs ?

AVANT LA RÉFORME (article L.411-5)

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

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

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

À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018

La délégation des jeunes travailleurs cessera d'exister. En contrepartie les jeunes travailleurs dès 16 ans seront admis au droit de vote actif pour la délégation du personnel.

Peut-on déposer une réclamation contre l'élection ?

AVANT LA RÉFORME (article L.417-4)

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales doivent être soumises au directeur de l'Inspection du travail.

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.417-4)

Pas de changement majeur, sauf que le texte de loi entérine la jurisprudence en supprimant la référence à la Cour administrative pour préciser que le recours se fera désormais devant les **juridictions administratives** et non plus devant la Cour administrative.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

1.2. Composition, fonctionnement et statut de ses membres

1.2.1. Composition

Quelle est la composition numérique de la délégation du personnel ?

AVANT LA RÉFORME (article L.412-1)

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

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

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

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

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués effectifs à élire
Système de la majorité relative	
15 à 25	1
26 à 50	2
51 à 75	3
76 à 100	4
Système proportionnel	
101 à 200	5
201 à 300	6
301 à 400	7
401 à 500	8
501 à 600	9
601 à 700	10
701 à 800	11
801 à 900	12
901 à 1.000	13
1.001 à 1.100	14
1.101 à 1.500	15
1.501 à 1.900	16
1.901 à 2.300	17
2.301 à 2.700	18
2.701 à 3.100	19

À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2016 (article L.412-1)

Pas de changement, sauf la modification de la notion d'établissement en celle d'**entreprise**.

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

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



3.101 à 3.500	20
3.501 à 3.900	21
3.901 à 4.300	22
4.301 à 4.700	23
4.701 à 5.100	24
5.101 à 5.500	25
Plus de 5.500	1 délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs

Quels sont les organes composant la délégation du personnel ?

AVANT LA RÉFORME (article L.416-1)

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

En cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

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

À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018 (article L.416-1)

Le nouveau texte ajoute pas mal de précisions et comporte des changements, que nous avons mis en évidence en gras dans le texte qui suit :

Ainsi il est prévu que lors de la réunion constituante, qui doit être 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 constituante 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 constituante et le déroulement de celle-ci.

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 :

- **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 ;**



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

AVANT LA RÉFORME

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

- 4 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 14 membres.

À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018

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

Pour ses nouvelles missions en matière 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.

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

AVANT LA RÉFORME

La législation actuelle prévoit en effet trois sortes de délégations :

- **la délégation principale (article L.411-1)**

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

- **la délégation divisionnaire (article L.411-3)**

Si l'établissement comprend au moins 3 divisions et que chaque division occupe au moins 100 travailleurs, il est institué sur la demande de la délégation principale pour chaque division, dans les trois mois qui suivent la désignation de la délégation principale, une délégation divisionnaire dans chaque division. Le chef d'entreprise détermine et délimite les divisions composant l'établissement en accord avec la délégation principale. En cas de désaccord, le chef d'entreprise ou la délégation principale peuvent se pourvoir devant le ministre du Travail qui statue au fond sur avis du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif, qui statue en dernière instance et comme juge du fond.

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

- **la délégation centrale (article L.411-3 nouveau)**

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

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

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

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

À PARTIR DES ÉLECTIONS SOCIALES 2018

De ces 3 structures, seule subsistera la **délégation principale** qui sera, comme déjà expliqué avant assise au niveau de l'entreprise. (article L.411-1)

La nouvelle loi crée en contrepartie la **délégation du personnel au niveau de l'entité économique et sociale**. (article L.411-4)

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. »



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

TOUT SAVOIR SUR LA DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (APPLICABLE DÈS LES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2018)

Est-ce que dans toute entreprise une telle délégation peut être créée ?

Non. Ce n'est que lorsque plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L.161-2 du Code du travail, qu'il pourra être institué, à la demande d'au moins deux délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

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

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

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 par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L.417-3 peuvent être saisies.

Quelle est la mission de cette délégation ?

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 pas d'autre attribution que l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Comment est-elle composée ?

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation du personnel.

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

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

Qui élit les délégués de cette délégation et qui peut être élu ?

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. Précisons d'emblée que ce représentant bénéficiera de la moitié des heures de formation prévues pour les autres délégués.

Quels sont les droits et devoirs des délégués de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale ?

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 des mêmes droits et devoirs que les membres des délégations du personnel, à l'exception du droit à la formation qui correspond, dans tous les cas, au maximum à celui du délégué suppléant.

Comment est désigné le délégué à la sécurité ?

AVANT LA RÉFORME [article L.414-2]

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.414-14]

Pas mal de changements en ce qui concerne le délégué à la sécurité, mais pas de changement fondamental en ce qui concerne sa désignation.

La nouvelle loi précise que chaque délégation du personnel désignera lors de sa réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un **délégué à la sécurité et à la santé** du personnel et **en informera, par voie écrite et dans les 3 jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.**

Ce délégué ne portera donc plus le titre de délégué à la sécurité, mais délégué à la sécurité et à la santé, cela du fait que ses missions sont élargies au volet santé au travail.

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.**

Comment est désigné le délégué à l'égalité ?

AVANT LA RÉFORME [article L.414-3]

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.414-15]

La nouvelle loi ajoute plusieurs précisions :

- c'est **lors de la réunion constituante** 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** doit être **informé** par écrit de la nomination **dans les 3 jours**, de même que **l'Inspection du travail et des mines.**



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

AVANT LA RÉFORME [article L.412-2]

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

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.412-2]

Pas mal de changements et d'améliorations en la matière :

Nombre de conseillers

Dans les entreprises **occupant au moins 51 salariés** pendant les 12 mois précédant le 1^{er} 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.

Désignation des conseillers

- Dans les entreprises **occupant entre 51 et 150 salariés**, pendant les 12 mois précédant le 1^{er} 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^{er} 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 20% des élus lors des dernières élections ont le droit de proposer chacun un des conseillers.** Dans ce cas la limite du tiers du nombre des membres de la délégation en ce qui concerne le nombre de conseillers, peut être 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 les limites du 1/3 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.

Recours aux organisations professionnelles patronales et syndicales

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

Est-ce que la délégation peut s'entourer d'experts ?

AVANT LA RÉFORME

Non, la loi ne prévoit pas cette possibilité.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.412-2)

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.

1.2.2. Fonctionnement

Est-ce que les délégués du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail pour remplir leurs missions légales ?

AVANT LA RÉFORME (article L.415-1)

D'un commun accord avec l'employeur, 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 par la loi.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.415-1)

La nouvelle loi supprime la nécessité de l'accord de l'employeur qui ne sera désormais **qu'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**.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

AVANT LA RÉFORME [article L.415-5]

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

Dans les établissements de moins de 500 salariés, l'employeur est en sus tenu d'accorder aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunéré. Ce dernier est proportionnel à l'effectif des travailleurs représentés en partant du principe qu'un crédit de 40 heures par semaine est accordé à raison de 500 travailleurs représentés.

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.415-5]

Désormais la loi précisera bien que le **principe du droit de quitter le poste de travail pour effectuer des missions ne préjudicie en rien le crédit d'heures que la loi accorde à la délégation.**

Le seuil 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.

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

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



380	7	30
400	7	32
420	8	34
440	8	35
460	8	37
480	8	38
500	8	40

Autre nouveauté : 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.

Est-ce que le délégué à l'égalité dispose d'un crédit d'heures ?

AVANT LA RÉFORME [article L.415-5]

Un crédit d'heures spécial est accordé au délégué à l'égalité pour lui permettre d'accomplir ses missions. Il est fonction de l'effectif de l'établissement.

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures
Entre 15 et 25 travailleurs	4 heures / mois
Entre 25 et 50 travailleurs	6 heures / mois
Entre 50 et 100 travailleurs	8 heures / mois
Entre 100 et 150 travailleurs	10 heures / mois
150 travailleurs et plus	4 heures / semaine

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.415-5]

Pas de changement majeur, sauf la précision que l'effectif de l'**entreprise** se **détermine pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections.**

Effectif de l'entreprise	Crédit d'heures
Entre 15 et 25 travailleurs	4 heures / mois
Entre 25 et 50 travailleurs	6 heures / mois
Entre 50 et 100 travailleurs	8 heures / mois
Entre 100 et 150 travailleurs	10 heures / mois
150 travailleurs et plus	4 heures / semaine

Qu'est-ce qu'un délégué libéré et quels sont ses droits ?

AVANT LA RÉFORME [article L.415-5]

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

Cette dispense est accordée avec maintien de la rémunération et, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement.

Lors de l'expiration de son mandat, le délégué sera réintégré dans le service, soit dans son ancien emploi, soit dans un emploi équivalent.

Les délégués à libérer sont désignés :

soit par les membres de la délégation ;

soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national si l'effectif excède 1.500 travailleurs.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.415-5]

Pas mal de changements en la matière :

Nouveau seuil

Désormais le délégué libéré est accordé dès que l'entreprise compte **au moins 250 salariés** :

Ainsi le chef d'établissement 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 ;**



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

La délégation peut en outre décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré.

Un accord entre le chef d'établissement et la délégation du personnel fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration du délégué libéré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à l'expiration de son mandat.

- **4 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;**
- **un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.**

Désignation des délégués libérés

Le principe est inchangé, sauf changement de seuil en ce qui concerne la **désignation des délégués libérés par les syndicats à représentativité nationale représentés dans la délégation sortante et ayant signé la convention collective de l'entreprise.**

Ainsi, 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** 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'établissement par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés.

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.

Droit au maintien de sa carrière

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

Ainsi un accord 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.

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



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.

Quand la délégation peut-elle se réunir ?

AVANT LA RÉFORME *(article L.415-6)*

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

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.415-6)*

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.**

Subsiste 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.**

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

AVANT LA RÉFORME *(articles L.415-8 et L.414-3)*

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(articles L.415-7 et L.414-15)*

Ces règles restent inchangées.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

AVANT LA RÉFORME [article L.415-9]

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.415-8]

Pas de changement sauf le remplacement de la notion d'établissement en celle d'**entreprise**.

Qui convoque la délégation du personnel ?

AVANT LA RÉFORME [article L.416-3]

La délégation du personnel se réunit :

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

À noter encore que les réunions de la délégation du personnel se tiennent à huis clos et que le chef d'entreprise doit être invité à y assister.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.416-3]

Pas de changement.

Où la délégation se réunit-elle ?

AVANT LA RÉFORME [article L.416-7]

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

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

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.416-7]

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.

Comment se déroulent les délibérations de la délégation ?

AVANT LA RÉFORME [articles L.416-2 et L.416-5]

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

Les décisions se prennent à la majorité des membres présents.

Un procès-verbal de chaque réunion est dressé par le secrétaire et transmis à l'employeur.

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [articles L.416-2 et L.416-5]

Pas de changements majeurs, sauf que la nouvelle loi ajoute la précision que lorsque un tiers des délégués au moins demande d'ajouter des questions à l'ordre du jour, alors cela doit se faire **au plus tard** trois jours **ouvrables** avant la réunion.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

Qu'en est-il des communications syndicales par la délégation ?

AVANT LA RÉFORME [article L.414-6]

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

- afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux destinés à la délégation du personnel. 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'établissement dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise ;
- procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016

[articles L.414-6 et L.414-16]

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.

En outre, les communications pourront désormais être affichées sur tous supports divers réservés à cet usage, et non plus uniquement des panneaux.

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

La délégation du personnel a-t-elle le droit de communiquer avec les salariés de l'entreprise ?

AVANT LA RÉFORME [article L.414-6]

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 [article L.416-16]

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 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.

1.2.3. Statut des délégués du personnel

Quelles sont les obligations des délégués du personnel ?

AVANT LA RÉFORME

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

Règlement intérieur (article L.415-1)

Ils doivent se soumettre au règlement intérieur de l'établissement.

Secret professionnel (article L.415-2)

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

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

Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans un délai de 8 jours francs devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

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

À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2016

Quelques modifications :

Règlement intérieur

Le texte est modifié dans le sens que les délégués ne sont désormais plus soumis au règlement intérieur de l'entreprise, mais doivent néanmoins **le respecter** dans l'exercice de leur mandat. (article L.415-1)

Est indiqué également que le règlement intérieur ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel. (article L.417-1)

Secret professionnel (article L.415-2)

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**.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

AVANT LA RÉFORME *[article L.415-3]*

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

Le mandat de délégué prend fin dans les cas suivants :

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *[article L.415-3]*

La nouvelle loi ajoute un 6^e cas de fin de mandat :

En cas de refus, non-prolongation ou retrait de l'autorisation conférant le droit au travail le mandat du délégué prendra également fin.

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

AVANT LA RÉFORME *[article L.415-4]*

Le membre suppléant est appelé à remplacer le membre titulaire :

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *[article L.415-4]*

Pas de changement.

Le mandat de délégué est-il rémunéré ?

AVANT LA RÉFORME *[article L.416-6]*

Non, la fonction de délégué du personnel est purement honorifique.

Toutefois, les frais de séjour et de déplacement d'un délégué qui sont en relation directe avec l'exercice de son mandat sont pris en charge par l'employeur.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *[article L.416-6]*

Nouveauté :

L'employeur va en outre 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.**

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

AVANT LA RÉFORME (article L.415-10)

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

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

- si l'établissement compte entre 15 et 50 travailleurs : le délégué peut prétendre à une semaine de congé-formation au cours de son mandat, les dépenses de rémunération étant prises en charge par l'État ;
- si l'établissement comprend entre 51 et 150 travailleurs : le congé-formation est de deux semaines par mandat, une semaine étant prise en charge par l'État ;
- si l'établissement occupe plus de 150 travailleurs : le délégué a droit à une semaine de congé-formation par an, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'employeur.

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

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise, à leur demande 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.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.415-9)

Quelques nouveautés :

Le texte est complété par la citation expresse des **chambres professionnelles** comme institutions spécialisées en ce qui concerne le congé-formation des délégués du personnel.

Dans un souci de cohérence terminologique, l'expression « régulièrement » est remplacée par la formulation « **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** ».

Autres nouveautés :

- un **supplément de congé-formation de seize 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 pris est **déduite** du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs.
- les **syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise** participent également à l'élaboration de la liste sur les stages de formation.
- le **ministre du Travail pourra homologuer, sur demande, des formations spécifiques**.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

Vue d'ensemble du congé-formation des délégués du personnel

	AVANT LA RÉFORME	À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2016
Qui est visé ?	Délégués titulaires	Délégués titulaires Délégués suppléants
Durée du congé-formation par délégué	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise entre 15-50 salariés : 1 semaine au cours mandat • Entreprise de 51-150 salariés : 2 semaines au cours mandat • Entreprise de plus de 150 salariés : 1 semaine par an 	<ul style="list-style-type: none"> • Délégués titulaires : <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise entre 15-49 salariés : 1 semaine au cours mandat - Entreprise de 50-150 salariés : 2 semaines au cours mandat - Entreprise de plus de 150 salariés : 1 semaine par an • Délégués suppléants : droit à la moitié du temps de formation des délégués titulaires • Délégués 1^{er} mandat : 16 heures supplémentaires pour 1^{ère} année
Qui organise les cours ?	Organisations syndicales ou institutions spécialisées sur base d'une liste de formations agréées annuellement par organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales à représentativité nationale	Organisations syndicales ou institutions spécialisées dont notamment les chambres professionnelles sur base d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales à représentativité nationale et sectorielle, des demandes spécifiques pouvant en outre être adressées au Ministre du travail qui doit les homologuer
Qui prend en charge les dépenses de rémunération des délégués ?	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise entre 15-50 salariés : État • Entreprise de 51-150 salariés : 1 semaine État, 1 semaine employeur • Entreprise de plus de 150 salariés : employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise entre 15-49 salariés : État • Entreprise de 50-150 salariés : 1 semaine État, 1 semaine employeur • Entreprise de plus de 150 salariés : employeur

Comment est réglé le droit au congé formation du délégué à la sécurité et à la santé ?

AVANT LA RÉFORME (article L.414-2)	À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2016 (article L.414-14)
<p>Le délégué à la sécurité a droit à une formation appropriée, ainsi qu'à une remise à niveau périodique de ses connaissances.</p> <p>Cette formation doit se dérouler pendant le temps de travail.</p> <p>Elle ne peut être mise à charge du délégué à la sécurité.</p> <p>Les modalités exactes de cette formation sont réglées par le règlement grand-ducal du 27 septembre 2004 concernant la fixation des modalités de formation des délégués à la sécurité.</p>	<p>Changement important ici :</p> <p>Le texte est reformulé pour préciser certaines questions et le droit au congé formation est augmenté.</p> <p>Ainsi l'employeur devra 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 perfec-</p>

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



Ces cours de formation comprennent :

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

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

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

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

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

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

tionnement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

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

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

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

Un règlement grand-ducal viendra encore 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.

Comment est réglé le droit au congé formation du délégué à l'égalité ?

AVANT LA RÉFORME (article L.414-3)

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.414-15)

Pas de changement.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

Est-ce que le délégué est protégé contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ?

AVANT LA RÉFORME

La loi ne prévoit pas ce cas de figure, mais la jurisprudence avait parfois admis une telle protection.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.415-10)

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

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

Est-ce que le délégué est protégé contre un licenciement ?

AVANT LA RÉFORME (article L.415-11)

Les personnes suivantes sont protégées contre un licenciement :

- les membres titulaires et suppléants de la délégation pendant toute la durée de leur mandat, les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité ;
- les anciens membres de la délégation pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leurs fonctions ;
- les candidats aux fonctions de délégués pendant les trois mois qui suivent la présentation de leur candidature.

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.415-10)

La loi précisera dorénavant aussi que le licenciement pour **faute grave** par l'employeur est interdit.

Le **déla**i pour demander l'annulation d'un licenciement ou d'une convocation à l'entretien préalable, est **allongé de 15 jours à 1 mois.**

Autre nouveauté :

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.

L'option entre les deux demandes (annulation du licenciement ou demande en dommages et intérêts) est irréversible.

Qu'en est-il en cas de faute grave commise par le délégué ?

AVANT LA RÉFORME (article L.415-11)

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

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

Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le salarié membre d'une délégation ou délégué(e) à l'égalité peut saisir par simple requête le Président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied, le président ordonne la réintégration immédiate du délégué dans l'entreprise.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.415-10)

La procédure et les règles sont profondément remaniées :

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.

Ce 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, 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** à l'issue de la période de 3 mois de maintien de son salaire.

L'option entre les deux actions (maintien du salaire ou résiliation du contrat et dommages et intérêts) est irréversible.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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 de la rémunération.

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, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

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.

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

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et

Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018



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.

Qu'en est-il du mandat du délégué en cas de fermeture de l'entreprise ?

AVANT LA RÉFORME

La loi n'en parle pas. La jurisprudence faisait primer la liberté de l'employeur de cesser son activité à la protection du délégué.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.415-10(3))

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



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

1.3. Missions et attributions

1.3.1. Missions et attributions des délégués 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 harmonieuse. Mais la délégation bénéficie aussi d'un certain nombre de nouvelles attributions et cela dès le 1^{er} 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.

LA LÉGISLATION ACTUELLE (maintenue en substance)

Mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts des salariés de l'entreprise (articles L.414-1 et suivants)

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

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

Conditions de travail et d'emploi

La délégation du personnel rend son avis et formule des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'établissement.

Réclamations individuelles ou collectives

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

Différends individuels ou collectifs

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

Saisine de l'Inspection du travail et des mines

La délégation du personnel peut saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

Règlement de service

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

Règlement intérieur

Elle peut proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles, la direction ou, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise doit prendre une décision avant l'expiration d'un délai de deux mois. Cette décision doit être communiquée immédiatement à la délégation.

Participation à la formation des apprentis

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

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

Intégration des travailleurs handicapés

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

Gestion des œuvres sociales

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

Prévention des accidents du travail

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

Régime complémentaire de pension

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

Autres attributions générales

La délégation du personnel a le droit d'être informée et consultée sur la vie de l'entreprise. **(article L.414-5)**

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

La consultation se définit comme l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément au droit d'information de la délégation du personnel, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

Remarque : Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs.

Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles prévues par la loi, mais à condition de respecter les principes posés par la loi.

Communications périodiques (article L.414-4)

- Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique.
- Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte ; dans les autres entreprises elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement, lesquelles sont au minimum au nombre de trois par année.
 - En outre, le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclaircir les membres qui la composent concernant :
 - les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ;
 - les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

- De même, le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué(e) à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi. À cette fin, il est obligé de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.
- Enfin, le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

Droit à l'information annuelle (article L.414-4)

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions (SA, SARL et SCA), la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise.

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

Droit d'affichage et de publication des informations émanant de la délégation (article L.414-6 et nouvel article L.414-16)

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

Droits syndicaux (article L.414-6 et nouvel article L.414-16)

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

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

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

Droit d'accès des salariés aux dossiers individuels (article L.414-7 et nouvel article L.414-17)

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

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

1.3.2. Missions et attributions spécifiques de la délégation du personnel

AVANT LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL DE CERTAINS SALARIÉS

Travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre *(article L.134-1)*

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

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

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

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

Travail à temps partiel *(article L.123-2)*

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

AU COURS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail *(article L.261-1)*

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

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

Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise ¹⁰¹, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision.

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

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

Transfert d'entreprise *(article L.127-6)*

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

¹⁰¹ La délégation du personnel après les élections sociales 2018.

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

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

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

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

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

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

(articles L.121-7 et L.124-2)

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

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

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

Durée du travail *(article L.211-7)*

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

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

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

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

Travail de récupération *(article L.211-21)*

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

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

Temps de repos quotidien *(article L.221-16)*

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

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

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

Travail de dimanche *(articles L.231-1 et suivants)*

Le travail de dimanche est en principe interdit.

Il existe néanmoins plusieurs exceptions à cette interdiction.

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

Heures supplémentaires *(article L.211-23)*

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

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

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

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

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

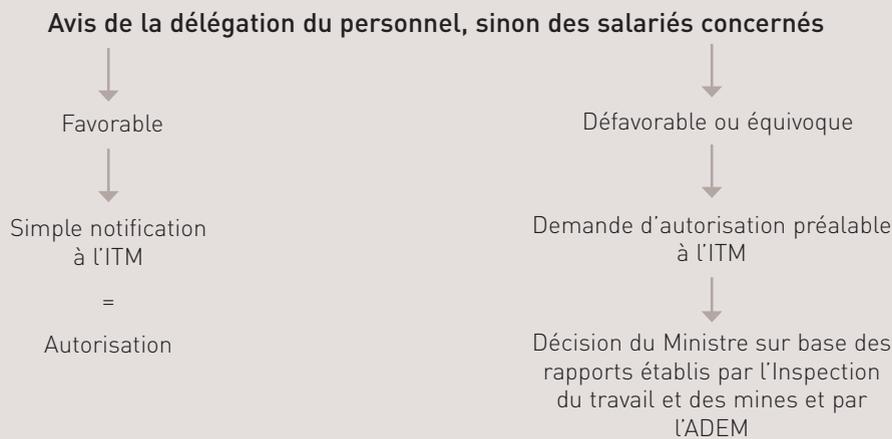
En cas d'avis favorable de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaudra autorisation.

En cas d'avis défavorable ou équivoque le ministre du travail statuera sur base des rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

Procédure de notification ou autorisation préalable des heures supplémentaires



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

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

Congé collectif (article L.233-10)

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

Harcèlement sexuel (article L.245-6)

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

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

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

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

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

Harcèlement moral et violence au travail

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

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

Ajoutons que la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal 15 septembre 2009 dispose que le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d'un ou de plusieurs travailleurs

ou de dirigeants voire pour la violence de personnes externes à l'entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs ou des dirigeants, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

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

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

Sécurité et santé des salariés au travail

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

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

En outre, les employeurs doivent consulter les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent la participation de ceux-ci dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail (article L.312-7).

Cela implique :

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

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

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

L'employeur a l'obligation de communiquer au délégué à l'égalité la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.

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 mixte¹⁰² ou, à défaut, avec la délégation du personnel (article L.322-2) ;
- que le médecin du travail doit établir au début de chaque année un rapport d'activité portant sur l'année écoulée¹⁰³ ; 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 (article L.325-4) ;
- que le comité mixte ou, à défaut la délégation du personnel peut demander des examens médicaux (article L.326-5).

¹⁰² Ce jusqu'aux prochaines élections sociales 2018.

¹⁰³ Chaque année dans les entreprises occupant au moins 150 salariés ; tous les 3 ans pour les autres.

EN CAS DE RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maintien dans l'emploi : une responsabilité pour les partenaires sociaux

(articles L.513-1 et suivants)

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

Tout employeur comptant au moins 15 salariés doit notifier au Comité de conjoncture tout licenciement intervenu pour motifs économiques. **(article L.511-27)**

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

- cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou
- huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

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

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

Les parties négociantes

Par partenaires sociaux aux niveaux appropriés, la loi vise

- d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale,
- d'un autre côté, la délégation du personnel, le groupe salarial du comité mixte d'entreprise ¹⁰⁴, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

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

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

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

- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte ;
- travail volontaire à temps partiel ;
- recours à des comptes épargne-temps ;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;

¹⁰⁴ Ce jusqu'aux prochaines élections sociales 2018.

- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi
- mesures spéciales pour salariés âgés.

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

La procédure

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

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

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

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

Licenciements collectifs (articles L.166-1 et suivants)

Le licenciement collectif se caractérise par deux traits :

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

Le nombre de personnes licenciées

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

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

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

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

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

Le motif à la base des licenciements collectifs

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



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entretien préalable au licenciement (articles L.124-2 et suivants)

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

Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale de l'établissement s'il en existe une, sinon à l'Inspection du travail et des mines.

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

Chômage partiel / chômage accidentiel ou technique involontaire

(article L.511-6 / articles L.532-1 et suivants)

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

- les délégations du personnel ;

- le comité mixte d'entreprise¹⁰⁵ ;
- les organisations syndicales, si l'entreprise est liée par une convention collective de travail.

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

Travaux extraordinaires d'intérêt général (articles L.511-20 et suivants)

Avant de proposer des travaux extraordinaires d'intérêt général et de conclure les contrats y relatifs, le chef d'entreprise est tenu d'entendre comme dans le cas du chômage partiel les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise¹⁰⁵ ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

Pré retraite

Pré retraite – solidarité / pré retraite progressive¹⁰⁶ (article L.581-4 / article L.584-5)

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

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

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

La convention collective de travail ou la convention conclue entre le ministre du Travail et une entreprise déterminée non couverte par convention collective de travail, sinon le comité mixte d'entreprise¹⁰⁵, établit les critères de priorité pour l'admission à la pré retraite.

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

Pré retraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit (articles L.583-1 et suivants)

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

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

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

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

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

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

¹⁰⁵ Ce jusqu'aux prochaines élections sociales 2018.

¹⁰⁶ Au moment de la rédaction de cette publication, des discussions sont en cours en vue de réformer ces systèmes de pré retraite.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

2016

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016

En dehors de changements structurels dans le futur texte de loi, voici les attributions supplémentaires dont bénéficiera la délégation :

- 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^{er} 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^{er} janvier 2016, la délégation participe à la gestion des œuvres sociales. Dès les élections sociales de 2018, l'actuel comité mixte d'entreprise cessera d'exister et sera remplacé par le transfert de ses attributions actuelles à la délégation du personnel dans les entreprises qui occupent pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage des élections sociales au moins 150 salariés.

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 (nouvel article L.414-5)

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 (nouvel article L.414-6)

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 (nouvel article L.414-6)

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 lucratif¹⁰⁷ ;
- d'une coopérative¹⁰⁷ ;
- d'une fondation¹⁰⁷ ;

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 (nouvel article L.414-8)

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 (nouvel article L.414-9)

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 continue¹⁰⁷ ;
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 :

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

- 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 **(nouveaux articles L.414-10 à L.414-13)**

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.

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 ;

2018

- 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 (articles L.134-1 et L.123-2)

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 (article L.261-1)

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 (articles L.322-2, L.326-5 et L.334-1)

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*¹⁰⁸ (articles L.581-4 et L.584-5)

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'entreprise¹⁰⁹

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.

¹⁰⁸ Article 3 points 60 et 64 de la loi du 23 juillet 2015

¹⁰⁹ 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

1.3.3. Missions et attributions du délégué à la sécurité et à la santé

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

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

Les attributions, missions et droits du délégué à la sécurité résultent essentiellement de l'article L.414-2¹¹⁰ du Code du travail, mais aussi des dispositions concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail figurant aux articles L.311-1 et suivants du Code du travail.

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

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

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

Mission de contrôle

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

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

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

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

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

Consultation obligatoire par l'employeur du délégué à la sécurité

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

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

¹¹⁰ Nouvel article L.414-14 du Code du travail (ancien article L.414-2 du Code du travail)

- les mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
- les mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
- le recours à la compétence dans l'entreprise et/ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention ;
- la formation adéquate assurée à chaque travailleur dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité.

Missions réservées au délégué à la sécurité par les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail (article L.312-7)

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

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

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

Le délégué à la sécurité et à la santé veille particulièrement au respect des règles protectrices en faveur des jeunes salariés (articles L.343-1 et suivants).

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.

Délégué à la sécurité et travailleur désigné (article L.312-3)

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

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

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

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

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

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

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

Le travailleur désigné doit :

- connaître la **législation** et disposer des **connaissances** techniques nécessaires ;
- assumer et **organiser la surveillance générale** du respect législation en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs ;
- **définir une stratégie** de l'entreprise ;
- **surveiller** les méthodes de travail et les moyens mis en œuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents ;
- accomplir des **visites régulières de sécurité** ;
- gérer les **registres de sécurité** et tenir les **livres d'entretien** ;
- élaborer, tenir à jour et communiquer les **plans de sécurité** et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation ;
- préparer, organiser et diriger les **exercices d'évacuation** ;
- **évaluer la situation de l'entreprise** ou de l'établissement en matière de sécurité et de santé au travail ;
- **entretenir les relations** avec l'ITM, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.

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

2016

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016

Quelques changements :

- **suppression de 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 ;
- nouvelles missions : information et avis 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.

1.3.4. Missions et attributions du délégué à l'égalité

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

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

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

Attributions concrètes du délégué à l'égalité (article L.414-3 et nouvel article L.414-15)

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

- à émettre son avis et à formuler des propositions ;
- à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
- à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;
- à prévenir et à apaiser les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation ;
- à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
- à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'établissement ;
- à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage ;
- à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations ;
- à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'établissement.

Actions positives (article L.243-3)

Le délégué à l'égalité doit être consulté sur les projets d'actions positives avant leur mise en œuvre par l'employeur.

On entend par actions positives, des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Protection des femmes enceintes (article L.334-1)

L'employeur a l'obligation de communiquer au délégué à l'égalité la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.

Harcèlement sexuel (article L.245-6)

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

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

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

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

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

2016

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016

Sa mission est élargie à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale, (dont notamment l'apprentissage comme à ce jour)

1.4. Règlement des litiges et voies de recours

1.4.1. Plusieurs nouveautés en la matière sont introduites par la nouvelle loi

Respect du règlement d'ordre intérieur

AVANT LA RÉFORME (article L.415-1)

La loi prévoit que les délégués sont soumis au règlement d'ordre intérieur.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (articles L.415-1 et L.417-1)

Désormais la loi précise que les délégués doivent respecter ce règlement, mais que celui-ci ne peut entraver l'exercice de leur mission.

Le rôle de l'ITM

AVANT LA RÉFORME (article L.417-2)

L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions légales décrites dans cette publication et de leurs mesures d'exécution.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (article L.417-2)

Pas de changement.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

La nouvelle commission de médiation

AVANT LA RÉFORME

Elle n'existe pas.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 (nouvel article L.417-3)

Les litiges en matière :

- **d'entité économique et sociale** ¹¹¹
- droit d'assistance par des conseillers et experts
- rétention des informations par l'employeur
- **droit de participation de la délégation du personnel** ¹¹¹
- organisation et fonctionnement de la délégation

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

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

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

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

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.

¹¹¹ Ce à partir des élections sociales 2018.

1.4.2. Autres voies de recours

Action devant les juridictions administratives

AVANT LA RÉFORME *(article L.417-3)*

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.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.417-4)*

Pas de changement fondamental.

Devant le tribunal du travail

AVANT LA RÉFORME *(article L.417-3)*

Pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations à naître relatives au Titre I du Livre IV du Code du travail et de ses règlements d'exécution autres que celles visées ci-avant et qui relèvent des juridictions administratives sont de la compétence du Tribunal du travail.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.417-4)*

Pas de changement majeur **sauf que les contestations en matière de droit de participation de la délégation sont aussi exclues de la compétence du Tribunal du travail.**

Délit d'entrave

AVANT LA RÉFORME *(article L.417-4)*

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

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

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016 *(article L.417-5)*

Le principe reste le même sauf qu'il est **étendu au cas d'entrave à la désignation d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale et à celle du délégué à la sécurité et à la santé ainsi qu'à l'exercice de sa mission.**

2 COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE

2018

Notons que toutes les règles qui suivent et qui concernent le comité mixte d'entreprise, seront abrogées dès les élections sociales de 2018.

Les attributions du comité mixte seront toutes transférées à la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus (voir ci-avant pages 127 et suivantes).

2.1. Mise en place

2.1.1. Sociétés concernées (articles L.421-1 et suivants)

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

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

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

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.

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

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

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

Travailleurs occupés à durée indéterminée et à temps plein

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

Travailleurs occupés à temps partiel

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

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

Travailleurs occupés à durée déterminée et travailleurs intérimaires

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

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

Entrepreneur de travail intérimaire

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

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

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 ? (article L.422-4)

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 ¹¹².

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 ? (article L.422-3)

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 ? (article L.422-2)

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.

¹¹² 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. »



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

La loi prévoit cependant deux exceptions à ce principe.

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

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

Quel est le nombre de sièges ? (article L.422-1)

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 ? (article L.422-3)

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 le statut de ses membres

2.2.1. Son fonctionnement (articles L.424-1 à L.424-6)

Qui préside le comité mixte ?

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

Quels sont les organes du comité mixte ?

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

Qui convoque le comité mixte ?

Le comité mixte se réunit :

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

Quelle est la fréquence des réunions du comité mixte ?

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

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

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

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

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

Où le comité mixte se réunit-il ?

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

Les réunions du comité mixte sont-elles publiques ?

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

Comment sont adoptés les décisions et avis du comité mixte ?

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

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 ? (article L.423-1)

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.¹¹³

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 (articles L.424-1 à L.424-6)

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.

¹¹³ Voir les articles L.164-1 et suivants du Code du travail pour la procédure de conciliation/arbitrage



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principes décrits ci-avant jouent également pour :

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

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

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

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

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 *(articles L.423-1 et L.261-1)*

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

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

- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la pré-retraite des travailleurs ;
- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs ;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur ;
- l'octroi de récompenses aux travailleurs qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique, ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile;
- la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, lorsqu'elle est justifiée par l'une des raisons suivantes :
 - 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 *(article L.423-5)*

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 *(article L.423-2 (1) et (2))*

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 *(article L.423-2 (3))*

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 *(article L.423-3)*

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

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



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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 (article L.423-4)

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 (article L.123-2)

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 (article L.261-1)

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

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

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

Travail intérimaire et prêt temporaire de main-d'œuvre (article L.134-1)

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.

2.3.4. Les attributions du comité mixte en matière d'égalité entre femmes et hommes *(article L.423-6)*

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

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

- que les services de santé au travail interne ou externe à l'entreprise doivent coopérer étroitement avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel *(article L.322-2)* ;
- que le médecin du travail doit établir au début de chaque année un rapport d'activité portant sur l'année écoulée ¹¹⁴; 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 *(article L.325-4)* ;
- que le comité mixte ou, à défaut la délégation du personnel peut demander des examens médicaux *(article L.326-5)* ;
- que l'employeur doit communiquer la liste des travaux auxquels la femme enceinte ne peut être occupée au comité mixte.

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

3 LA REPRÉSENTATION DES 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 ?

(Articles L.426-1 et suivants)

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.

Quel est le nombre minimal des membres du conseil d'administration ou conseil de surveillance ? (article L.426-2)

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 ? (article L.426-3)

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 des sociétés anonymes sont-ils désignés ? (articles L.426-4 et L.426-5)

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 ? (article L.426-6)

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

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

Quelle est la durée du mandat ? (article L.426-7)

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.



Comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018

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.

Responsabilité (article L.426-8)

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 ? (article L.426-9)

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

Dès les élections de 2018, les règles sont alignées sur celles des délégués du personnel, sauf pour ce qui est du droit rétroactif au chômage dont peut bénéficier le délégué dont le contrat a été résilié par le tribunal et qui est condamné à rembourser l'employeur.

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.



PARTIE



VUE COORDONNÉE DE LA NOUVELLE
LÉGISLATION

VUE COORDONNÉE DE LA NOUVELLE LÉGISLATION

Le présent document constitue une sorte de texte coordonné permettant de comparer la version de loi antérieure à la loi du 23 juillet 2015 à celle qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et indiquant les modifications entrant en vigueur seulement après les élections sociales de 2018.

Mais notons bien : il ne s'agit pas de la version officielle du futur texte de loi, tel qu'il sera intégré dans le code du travail. Avec la loi de juillet 2015, le législateur a complètement réécrit le Titre 1 du Livre IV du Code du travail qui sera dès janvier 2016 remplacé intégralement par un nouveau texte.

Le présent document poursuit donc la seule finalité de mettre en évidence les différences entre les deux versions de textes (antérieures et postérieures au 1^{er} janvier 2016) ainsi que, par un jeu de couleurs, les différentes dates d'entrée en vigueur des dispositions, la loi du 23 juillet 2015 entrant en vigueur en deux étapes :

- Première étape : 1^{er} janvier 2016
- Seconde étape : après les élections sociales de 2018

Livre IV du Code du travail- REPRESENTATION DU PERSONNEL

TITRE I – DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

Chapitre I.- Mise en place des délégations du personnel

Section 1. – Délégations du personnel principales

Article L.411-1.

(1) Toute **entreprise employeur**, 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^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections dans les établissements occupant régulièrement** au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

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

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

{2} Dans tous les établissements, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié par la voie d'un scrutin unique.

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

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

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

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

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.

Article L.411-2.

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

2018

Les articles L.411-3 à L.411-5 qui suivent restent applicables jusqu'aux prochaines élections sociales en 2018 et seront remplacés après cette date par un seul nouvel article L.411-3.

Section 2. – Délégations divisionnaires

Article L.411-3.

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.

En cas de désaccord, le chef d'entreprise ou la délégation principale peuvent se pourvoir devant le ministre ayant le Travail dans ses attributions 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.

Section 3. – Délégations centrales

Article L.411-4.

Lorsque plusieurs établissements au sens de l'article L.411-1 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.

2018

Section 4. – Délégués des jeunes salariés**Article. L.411-5.**

(1) 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 qui prend d'office la place du titulaire, définitivement dans les cas prévus à l'article L.415-3 et temporairement dans les cas prévus à l'article L.415-4.

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

Les conditions de nationalité auxquelles est soumis l'électorat, tant actif que passif, sont celles prévues aux articles L.413-3 et L.413-4.

(3) 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.

(4) 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.

2018

Voici le nouvel article L.411-3 applicable à partir des élections sociales 2018.

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

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

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

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

La délégation au niveau de l'entité économique et sociale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale. Elle n'a d'autre attribution que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation au sens de l'article L.411-1. Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci :

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

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

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

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

Ce représentant bénéficie de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1^{er} de l'article L.415-9.

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

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

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

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

Chapitre II.- Composition de la délégation du personnel

Article L.412-1.

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

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25 ;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50 ;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75 ;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100 ;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200 ;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300 ;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400 ;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500 ;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600 ;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700 ;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800 ;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900 ;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000 ;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100 ;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500 ;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900 ;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300 ;

18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700 ;

19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100 ;

20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500 ;

21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900 ;

22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300 ;

23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700 ;

24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100 ;

25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500 ;

1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500. »

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

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

Article L.412-2.

(1) Dans les ~~entreprises établissements~~ occupant ~~régulièrement~~ au moins ~~51 cent-cinquante~~ salariés pendant les 12 mois précédant le 1^{er} 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~~ la majorité ~~absolue~~ des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse ~~être supérieur au excéder~~ le tiers des membres composant la délégation.

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

~~À défaut de proposition ou lorsque le conseiller proposé conformément à l'alinéa qui précède ne rattie pas la majorité absolue des délégués, il est désigné par la délégation à la majorité absolue des membres qui la composent.~~

(2) Dans les ~~entreprises établissements~~ occupant entre 51 et ~~régulièrement moins de~~ 150 salariés, pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers.

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

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

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver des conseillers supplémentaires dans les limites du paragraphe 1^{er}.

À cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des propositions. ~~la majorité absolue des membres composant la délégation peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'établissement, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et la ou les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation.~~

(3) La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année 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.

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

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

Chapitre III. - Désignation des délégués du personnel

Section 1. - Modalités de la désignation

Article L.413-1.

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

Toutefois, dans les entreprises établissements occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; ~~il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes salariés.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et le cas échéant les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans

ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement ¹¹⁵, endéans les deux mois suivant la date des élections. ~~le ministre ayant le Travail dans ses attributions désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'établissement.~~

Article L.413-2.

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

(2) 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 ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Mémorial.

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

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

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

(4) 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.

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

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

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

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

Section 2. – Conditions de l'électorat

Article L.413-3.

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

Article L.413-4.

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

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection ;
2. être occupés d'une façon ininterrompue ~~pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois d'affichage annonçant les élections depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection~~;

¹¹⁵ 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 »

3. être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire. ~~ressortissant d'un État membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit 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 titulaires 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.~~

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

Article L.413-5.

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

Au cas où l'entreprise dans laquelle le salarié ~~serait éligible, justifie de la plus longue ancienneté~~ 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.

Article L.413-6.

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

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

Chapitre IV. - Attributions de la délégation du personnel

Section 1. – Attributions générales

Article L.414-1.

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

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

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

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

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

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

Article L.414-24.

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

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

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié ; ~~rendre son avis et à 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'établissement ;~~
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;
3. ~~à prévenir et à apaiser les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement ;~~
34. 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 ;
5. ~~à rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement ;~~
6. ~~à proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation ;~~
7. ~~dans les établissements dont le personnel salarié excède 150 salariés, à participer à la formation des apprentis dans l'établissement et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe ;~~
8. ~~à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage ;~~
9. ~~à promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle ;~~
10. ~~à participer à la gestion des œuvres sociales dans l'établissement ;~~
11. ~~à participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;~~
12. ~~à rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension ;~~

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

(4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent

sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article L.414-3.

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

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

9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension ;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue ;
12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés ;
13. de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes ;
14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

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

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

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

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

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

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

2018

Voici les futurs articles L.414-4 à L.414-13 qui seront intégrés à partir des prochaines élections sociales 2018, en attendant les articles L.421-1 à L.425- 4 relatifs au comité mixte d'entreprise restent applicables.

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

Article L.414-4.

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

Article L.414-5.

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

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

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

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

Article L.414-6.

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

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

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise.

Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

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

Article L.414-7.

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

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

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

Article L.414-8.

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

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

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

Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise**Article L.414-9.**

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

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

Article L.414-10.

Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L.414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre. Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L.414-9 avec le but de parvenir à un accord.

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

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

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

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

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L.412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui a obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections. Dans un délai de 48 heures le bureau communique à la délégation du personnel la décision commune.

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

Article L.414-11.

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

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

Article L.414-12.

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

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

Article L.414-13.

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

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

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

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

Section 52. – Délégué à la sécurité et à la santé

Article L.414-142

(1) Chaque délégation du personnel principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise établissement un délégué à la sécurité et à la santé du personnel et en informe, par voie écrite et dans les 3 jours qui suivent le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.

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

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

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

(4) Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef de l'entreprise établissement ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise établissement et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle. Toutefois, pour les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire des établissements dont le personnel salarié n'excède pas cent cinquante salariés, la tournée de contrôle ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du chef de l'établissement ou de son représentant.

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

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

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

(65) 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.

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

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L.614-1113-1 ;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise **ou de l'établissement** ;
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 ;
8. du recours à la compétence dans l'entreprise **ou l'établissement**, à des compétences extérieures à l'entreprise **ou l'établissement** pour organiser des activités de protection et de prévention ;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
10. **de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;**
11. **des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.**

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

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

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

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

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

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

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

Section 63. – Délégué(e) à l'égalité

Article L.414-15

(1) Chaque délégation **du personnel principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire**, désigne lors de sa réunion constituante **immédiatement après son entrée en fonctions** parmi ses membres effectifs

ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un-e délégué-e 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.

(2) Le/La délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion 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/La délégué-e à l'égalité, agissant seul-e ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité-e :

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

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

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

1. de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise établissement occupe pendant les douze mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections régulièrement entre 15 et 25 salariés ;
2. de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise établissement occupe pendant les douze mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections régulièrement entre 26 et 50 salariés ;
3. de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise établissement occupe pendant les douze mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections régulièrement entre 51 et 75 salariés ;
4. de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise établissement occupe pendant les douze mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections régulièrement entre 76 et 150 salariés ;
5. de quatre heures par semaine, si l'entreprise établissement occupe pendant les douze mois

précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections **régulièrement** plus de 150 salariés ;

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du/de-la-délégué-e à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au/à-la-délégué-e 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/La délégué-e 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 établissements** dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

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

{Loi du 9 mai 2008}

«Section 4. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Article L.414-4.

~~(1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L.415-6, paragraphe (1).~~

~~Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. À cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.~~

~~(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:~~

- ~~1. — les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement 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.~~

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

~~(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.~~

~~(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise.~~

(Loi du 11 novembre 2009)

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

Article L.414-5.

(1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L.414-4, on entend par :

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

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article L.414-4 du code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

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

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

Section 75. – Affichage des communications de la délégation

Article L.414-16.

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

(2) Les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 ~~représentative sur le plan national~~ peuvent en outre :

1. afficher librement des communications syndicales sur des ~~supports divers~~ ~~panneaux~~ réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe 1^{er} ; un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage ;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux salariés de l'~~entreprise éta-~~ ~~blissement~~ dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise ;
3. ~~procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.~~

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

(3) Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise.

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

~~Section 6. – Accès aux dossiers personnels des salariés~~

Article L.414-17

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

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

Chapitre V. - Statut des délégués du personnel

Section 1. – Obligations du délégué

Article L.415-1.

Les membres de ~~las~~ délégations du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le ~~demeurent soumis au~~ règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

~~D'un commun accord entre les délégués et le chef d'établissement ou son représentant,~~ 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 par le présent Titre, après en avoir informé le chef d'entreprise et à condition que cela n'entrave pas la bonne marche du service. ~~à cet~~

Article L.415-2.

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

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

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

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

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

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

Section 2. – Durée du mandat

Article L.415-3.

Le mandat ~~deu~~ délégué ~~du personnel~~ prend 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.**

Article L.415-4.

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

1. en cas d'empêchement de celui-ci;
2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article L.415-3 sous les points 2 à **65** ; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

Section 3. – Exercice du mandat

Article L.415-5.

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

[Loi du 13 mai 2008]

«(2) **D'En outre,** dans les **entreprises établissements** dont l'effectif représenté n'excède pas **149 cinq-cents** 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.

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

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

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

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

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre **250 501** et **500 750** ;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre **501 751** et **1.000 1.500**;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre **1.001 1.501** et **2.000 3.000**;

- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre ~~2.001 3.001~~ et ~~3.500 5.000~~;
- ~~cinq délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.001 et 7.000~~;
- un délégué supplémentaire par tranche de ~~1.500 2.000~~ salariés, lorsque l'effectif des salariés excède ~~3.500 7.000~~.

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 1.050 salariés, les organisations syndicales ~~qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 les plus représentatives sur le plan national~~ représentées au sein de la délégation et liées à l'établissement par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

La délégation peut, ~~à la majorité absolue des membres qui la composent~~, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa 1^{er} dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré ~~et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection~~.

Elle en informe le chef d'entreprise.

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

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'~~entreprise établissement~~ 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 du~~ délégués libéré dans leur ~~son~~ ancien emploi ou dans un emploi équivalent ~~pendant ou~~ à l'expiration de leur ~~son~~ 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.

Article L.415-6.

(1) Les délégations du personnel peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de ~~5 jours ouvrables quarante-huit heures~~ 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 établissement~~.

~~(2) Les délégations du personnel peuvent se réunir aussi souvent que nécessaire pour l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi. (3) La délégation centrale se réunit pendant les heures de service aussi souvent que nécessaire.~~

~~(24) Le temps passé aux réunions visées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent est rémunéré comme temps de travail.~~

Article L.415-7.

~~(1) La délégation centrale convoque une fois par an les membres des délégations principales pour entendre, en présence du chef d'entreprise et des chefs d'établissement ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations principales.~~

~~(2) Les délégations principales convoquent une fois par an au moins les membres des délégations de division pour entendre, en présence du chef d'établissement et des chefs divisionnaires ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations de division.~~

Article L.415-78.

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

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

Article L.415-89.

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

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

~~(3) Dans les établissements occupant régulièrement plus de vingt-cinq jeunes salariés, la délégation des jeunes salariés peut prévoir une heure de consultation par semaine à l'intention des jeunes salariés, en présence d'un membre du bureau de la délégation principale, lequel doit être libéré de tout travail généralement quelconque pour cette mission.~~

(34) 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 établissement~~ 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.

Article L.415-940.

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

(2) Dans les ~~entreprises établissements~~ occupant pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections ~~régulièrement~~ entre quinze et ~~49 cinquante~~ salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État.

Dans les ~~entreprises établissements~~ occupant pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections ~~régulièrement~~ entre cinquante ~~et un~~ et cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'État.

Dans les ~~entreprises établissements~~ occupant pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections ~~régulièrement~~ plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

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

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

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

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

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

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

Section 4. – Protection spéciale ~~contre le licenciement~~

Article L.415-104.

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

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

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet ~~être licencié-e-s, le d'un licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués ou, le cas échéant, ou d'une~~ ta convocation à un ~~entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale. sont nuls et sans effet.~~

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

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

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

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

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

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

(4) ~~Toutefois,~~ En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121- 6, de notifier une ~~prononcer la~~ mise à pied au délégué. ~~immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.~~ 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.

~~Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.~~

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

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

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

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

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

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

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

~~(3) Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le salarié membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le Président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige. Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.~~

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

~~(64) 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 de la rémunération du salaire.~~

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

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

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

Article L.415-112.

Les dispositions de l'article L.415-104 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel et des anciens/anciennes délégué-es à la sécurité et à la santé égalité, 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. ~~Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.~~ En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

Article L.415-12.

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

Chapitre VI.- Organisation et fonctionnement

2018

L'article L.416-1 reste applicable dans sa teneur actuelle jusqu'aux prochaines élections sociales en 2018 et sera remplacé après cette date par un nouvel article L.416-1 ci après.

Article L.416-1.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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

Voici la version applicable à partir des élections sociales de 2018.

Article L.416-1.

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

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

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

(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation désigne en outre 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 comme suit :

~~13~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins ~~89~~ membres ;

~~25~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins ~~102~~ membres ;

~~37~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins ~~126~~ membres ;

~~49~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins ~~1422~~ membres.

~~(3) 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.~~

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

(3) 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.

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

Article L.416-2.

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

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

Article L.416-3.

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

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

(3) Il est tenu, en outre, de convoquer la délégation chaque fois qu'un tiers au moins des membres titulaires qui la composent lui en fait la demande par écrit ; les requérants indiquent les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

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

(5) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut convoquer la délégation 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 établissement** ou son représentant doit être invité à assister aux réunions prévues au présent paragraphe.

Article L.416-4.

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

Article L.416-5.

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

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

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

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

Article L.416-6.

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

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

Article L.416-7.

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

Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L.415-5, le chef d'**entreprise établissement** 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.

Chapitre VII.- Dispositions finales

Article L.417-1

Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel en conformité avec le présent Titre. Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions comportant des clauses plus favorables aux salariés.

Article L.417-2.

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

Article L.417-3.

[1] Les litiges résultant des articles L.411-3, L.412-2, L.414-2 paragraphe 7, L.414-9 à L.414-13 et L.416-1 à L.416-7 certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L.612-1, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

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

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

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

(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1^{er} les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 1^{er}, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur.

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

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

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

(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

Article L.417-43.

(1) Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant ~~les juridictions administratives la Cour administrative~~ statuant ~~en dernière instance et~~ comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'en ~~soit~~ pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent ~~T~~titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) ~~et aux articles L.414-9 à L.414-13~~ sont de la compétence du ~~T~~tribunal du travail.

Article L.417-54.

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

Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L.414-17 et L.415-2.

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

2018

À partir des élections sociales de 2018, le Titre II du Livre IV sera intitulé « Représentation des salariés dans les sociétés anonymes » et les articles L.421-1 à L.425-4, relatifs à l'actuel comité mixte d'entreprise, seront supprimés.

TITRE II – COMITÉS MIXTES DANS LES ENTREPRISES ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES

Chapitre I.- Champ d'application

Article L.421-1.

(1) Des comités mixtes d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement cent cinquante salariés au moins au cours des trois dernières années.

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

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

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

(3) Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission ainsi que les salariés mis à 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.

(4) Aux fins de l'application du présent titre, les salariés ayant rejoint une entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre I^{er}, titre II, chapitre VII, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

Chapitre II. - Composition du comité mixte

Article L.422-1.

(1) Le comité mixte est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des représentants du personnel.

Il est composé 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.

Article L.422-2.

(1) Les membres du comité mixte d'entreprise sont désignés avant l'expiration du mois qui suit la fin des élections des délégations du personnel de l'entreprise.

(2) Toutefois, en cas d'ouverture d'une entreprise, les membres du comité mixte sont désignés dans un délai de trois mois. Il en est de même lorsque le nombre des salariés occupés dans l'entreprise atteint celui visé à l'article L.421-1.

Les comités visés au présent paragraphe sont renouvelés conformément aux dispositions du paragraphe (1).

Article L.422-3.

(1) Les représentants de l'employeur sont désignés par le chef d'entreprise suivant les modalités qui lui conviennent.

Les représentants du personnel sont élus par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle par la ou les délégations d'entreprise parmi les salariés occupés dans l'entreprise.

(...) (alinéa supprimé par la loi du 13 mai 2008)

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

(3) Des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer aux réunions du comité mixte avec voix consultative lorsque la majorité absolue d'un groupe le demande, sans que leur

nombre puisse excéder la moitié des représentants composant le groupe. Ils sont désignés par les organisations d'employeurs ou par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(4) Nul ne peut être membre effectif ou suppléant et conseiller de deux entreprises poursuivant des activités et des objets de même nature.

Nul ne peut être conseiller du comité mixte d'une entreprise poursuivant des activités et des objets de même nature que l'entreprise dans laquelle il est occupé.

Article L.422-4.

Les membres du comité mixte d'entreprise doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de la désignation ou de l'élection ;
2. ne pas faire l'objet d'une interdiction, totale ou partielle, de l'exercice des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal.

(2) Les représentants du personnel au sein du comité mixte d'entreprise doivent remplir les conditions supplémentaires suivantes :

1. être occupés d'une façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection ;
2. être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un État membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit 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 représentation 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 cet accord, titulaires 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.¹¹⁶

Chapitre III. - Attributions du comité mixte

Article L.423-1.

Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision en ce qui concerne :

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à 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 ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;
5. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;
6. 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.

¹¹⁶ Les notions « permis de travail de type B ou C » issues du règlement grand-ducal du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, tel que modifié, ont été abrogées par le règlement grand-ducal du 5 septembre 2008 fixant les conditions et modalités relatives à la délivrance d'une autorisation de séjour en tant que travailleur salarié tel que modifié

Article L.423-2.

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

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

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

(3) En outre, 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 salariés de l'entreprise.

(Loi du 11 novembre 2009)

« (4) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expériencepratique. »

Article L.423-3.

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

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

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

(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée.

Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner au comité dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

Article L.423-4.

(1) 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.

(2) 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 soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Article L.423-5.

Le comité mixte surveille la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

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

Article L.423-6.

Dans l'exercice de ses attributions, le comité mixte d'entreprise veille 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.

Chapitre IV.- Fonctionnement du comité mixte**Article L.424-1.**

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

(2) Le comité mixte désigne un secrétaire parmi les représentants du personnel au comité mixte.

Le secrétaire du comité est assisté par un secrétaire administratif, désigné par le chef d'entreprise parmi le personnel de l'entreprise.

Article L.424-2.

(1) Le comité mixte d'entreprise se réunit sur convocation écrite du chef d'entreprise ou de son délégué.

(2) Le chef d'entreprise ou son délégué doit convoquer le comité mixte une fois par trimestre au moins.

Il est tenu, en outre, de convoquer le comité mixte chaque fois qu'un quart au moins des représentants composant le comité mixte lui en adresse la demande par écrit.

Article L.424-3.

(1) Le chef d'entreprise ou son délégué et le secrétaire fixent conjointement l'ordre du jour et doivent le communiquer aux membres du comité mixte d'entreprise au moins cinq jours avant la réunion.

(2) Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un quart au moins des membres du comité, trois jours avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication visée au paragraphe (1), le chef d'entreprise ou son délégué doit en faire part aux membres du comité dans les vingt-quatre heures.

Article L.424-4.

(1) Les réunions du comité mixte d'entreprise se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

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

Article L.424-5.

(1) Les décisions et avis du comité mixte d'entreprise sont adoptés lorsqu'ils rallient la majorité absolue des voix du groupe des représentants de l'employeur et celle du groupe des représentants du personnel.

(2) Le désaccord entre le groupe des représentants de l'employeur et celui des représentants du personnel au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L.423-1 peut être soumis par un de ces groupes à la procédure de conciliation ou d'arbitrage prévue par le Livre I^{er}, Titre VI, Chapitre IV.

Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L.423-2, L.423-3 et L.423-4, paragraphe (1), le groupe des représentants de l'employeur et celui des représentants du personnel émettent des avis séparés, ces avis sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

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

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

Article L.424-6.

Les délibérations du comité mixte d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le président et le secrétaire du comité.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégués du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité sur les activités menées par le comité mixte.

Ils remettent au/à la délégué-e à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 4 de l'article L.423-1, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L.425-2, paragraphe (1). En ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité est tenu-e 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.

Chapitre V. - Statut des membres du comité mixte

Article L.425-1.

(1) Sous réserve des dispositions de l'article L.422-2, paragraphe (2) dernier alinéa, les membres du comité mixte d'entreprise sont désignés pour une période de cinq ans. Leur mandat est renouvelable.

(2) Les fonctions des membres du comité mixte d'entreprise prennent fin en cas de décès, de renonciation volontaire, de perte du droit d'éligibilité et de cessation de la relation de travail.

(3) Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2) ou se trouve empêché d'assister à une réunion, il est remplacé par un membre suppléant.

(4) Dans le cas d'un transfert d'entreprise au sens du Livre I^{er}, Titre II, Chapitre VII, le statut et la fonction du comité mixte subsistent dans la mesure où l'entreprise conserve son autonomie.

Si l'entreprise ne conserve pas son autonomie, les membres du comité mixte font de plein droit partie du comité mixte de l'entreprise qui accueille les salariés transférés, sans préjudice du droit du chef d'entreprise de procéder au renouvellement de ses propres représentants. La composition exceptionnelle du comité mixte prend fin lors du premier renouvellement des représentants du personnel.

Si les salariés de l'entreprise ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entreprise qui n'a pas de comité mixte, le comité mixte de l'entreprise transférée fait office de comité mixte commun.

Article L.425-2.

(1) Les membres du comité mixte d'entreprise et les conseillers visés à l'article L.422-3, paragraphe (3) 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.

(2) Les membres du comité mixte qui estimeraient abusive l'inscription visée au paragraphe (1) peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui statue au fond et sans appel sur le caractère confidentiel des informations.

Article L.425-3.

(1) Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité mixte est rémunéré comme temps de travail.

En aucun cas, il ne peut s'imputer sur la durée du congé annuel payé.

(2) L'entreprise prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres du comité mixte dans l'exercice de leur mandat.

(3) L'employeur d'un conseiller est tenu de lui faciliter l'exercice de son mandat et de lui accorder les dispenses de service non rémunéré nécessaire à cet effet. Il ne peut refuser ces dispenses de travail que lorsqu'elles sont de nature à entraver la marche normale de son entreprise.

2018

Le conseiller qui estimerait non fondé un refus de dispense de service peut se pourvoir dans les quarante-huit heures devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui statue au fond et sans appel.

Article L.425-4.

(1) Le licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité mixte est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité dont il fait partie.

Le comité statue conformément aux dispositions de l'article L.424-5, paragraphe (1). En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que s'il est autorisé par la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

Dans les huit jours de la notification de la mise à pied, le salarié peut saisir par simple requête le président de la juridiction visée à l'alinéa qui précède qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette décision est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens membres du comité mixte pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions du comité mixte à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

2018

À partir des élections sociales de 2018 eu égard à la suppression des comités mixtes, le Titre II du Livre IV est modifié comme suit :

TITRE II. ~~CHAPITRE VI.~~ REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES

Chapitre Section 1. – Champ d'application

Article L.426-1.

Tombe sous l'application des dispositions du présent chapitre toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et y occupant habituellement mille salariés au moins au cours des trois dernières années.

Il en est de même de toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et bénéficiant d'une participation financière d'au moins vingt-cinq pour cent ou d'une concession de l'État portant sur l'activité principale.

Les entreprises visées à l'alinéa qui précède sont désignées par voie d'arrêté grand-ducal.

Chapitre Section 2. – Conseil d'administration des sociétés anonymes

Article L.426-2.

Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1^{er} et 60 bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L.426-1 doivent être au nombre de neuf au moins.

Article L.426-3.

(1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L.426-1, paragraphe (1) doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article L.426-1, paragraphe 2 doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent salariés occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.

Article L.426-4.

(1) Par dérogation aux dispositions de l'article 51, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont désignés par la ou les délégations **du personnel d'entreprise** par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les salariés occupés dans l'entreprise. Leur désignation s'effectue au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée au paragraphe (1) de l'article L.426-7.

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

Article L.426-5.

Par dérogation aux dispositions de l'article L.426-4, trois des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel des entreprises relevant du secteur de la sidérurgie sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national après consultation des parties signataires du ou des contrats collectifs applicables à l'entreprise ; ils peuvent être désignés en dehors du personnel occupé dans l'entreprise.

Leur répartition entre les organisations syndicales intéressées fait l'objet d'un accord préalable entre ces organisations qui est notifié par écrit au président du « conseil d'administration ou conseil de surveillance de la société assujettie et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

À défaut de désignation des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel visés au présent article à l'expiration du délai prévu à l'article L.426-4, paragraphe (1), le directeur de l'Inspection du travail et des mines en informe le ministre ayant le Travail dans ses attributions qui les désigne parmi le personnel de l'entreprise.

Article L.426-6.

Un salarié de la société ne peut être désigné membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel que si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa désignation et correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail.

Article L.426-7.

(1) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres « membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et, le cas échéant, de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre par la révocation issue soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale, soit du ministre ayant le Travail dans ses attributions, dont ils tiennent leur mandat.

(3) Lorsqu'un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2), il est remplacé lorsqu'il a été élu conformément à l'article L.426-4, par le candidat venant immédiatement à la suite des élus de sa liste ; lorsqu'il a été désigné conformément à l'article L.426-5, par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et, à défaut de pareille désignation, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le nouveau titulaire achève le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, troisième et quatrième alinéas, et 52 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ne sont pas applicables aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel visés par les dispositions du présent article.

Article L.426-8.

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

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

Article L.426-9.

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

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, [les dispositions des paragraphes \(4\) à \(6\) de l'article L.415-10 s'appliquent. Le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction visée au paragraphe \(1\).](#)

[Les dispositions de l'article L.425-4, paragraphe \(2\), deuxième et troisième alinéas, sont applicables.](#)

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Article L.426-10.

(1) Aucun des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel ne peut faire partie de plus de deux conseils d'administration ou conseils de surveillance.

En aucun cas, toutefois, ils ne peuvent être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel simultanément de sociétés dont l'entreprise poursuit des activités et des objets de même nature.

(2) Ils ne peuvent en outre être occupés par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que l'entreprise assujettie.

Article L.426-11.

Dans les sociétés visées à l'article L.426-1, des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel constituant au moins le tiers des membres du « conseil d'administration ou conseil de surveillance peuvent, en indiquant l'ordre du jour de la séance, convoquer le conseil, si celui-ci ne s'est pas réuni depuis plus de trois mois.

Le président du conseil d'administration ou conseil de surveillance est tenu de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers des membres du conseil au plus tard dans les trois jours après que les convocations leur sont parvenues.

Chapitre Section 3. – Surveillance des sociétés anonymes

Article L.426-12

Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L.426-1, y compris ceux représentant le personnel, désignent, à l'unanimité, un commissaire-réviseur indépendant qui complète le nombre des commissaires prévus à l'article 61 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Il est désigné pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres commissaires ; son mandat est renouvelable.

Chapitre Section 4. – Participation des salariés en cas de fusion transfrontalière de sociétés

Article L.426-13.

Les sections 1 et 2 du présent chapitre sont applicables en cas de fusion transfrontalière de sociétés au sens de l'article 257 alinéa 3 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Article L.426-14.

Si le seuil d'occupation prévu à l'article L.426-1 paragraphe (1) n'est pas atteint, les principes et modalités prévues à l'article 12, paragraphes 2, 3 et 4 du règlement (CE) n° 2157/2001 et les dispositions pour la participation des salariés prévues au Titre IV du Livre IV s'appliquent.

Article L.426-15.

Les organes compétents des sociétés participant à la fusion transfrontalière peuvent choisir d'être soumis à l'article L.426-14 sans négociation préalable et à compter de la date d'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

L'organe spécial de négociation a le droit de décider à la majorité des deux tiers de ses membres représentant au moins deux tiers des salariés y compris les voix des membres représentant les salariés dans au moins deux États membres différents, de ne pas ouvrir de négociations, ou de mettre fin aux négociations déjà engagées, et de se fonder sur les règles de participation prévues aux sections 1 et 2 du présent chapitre.

Article L.426-16.

Toute société issue d'une fusion transfrontalière qui est régie selon un régime de participation des salariés est tenue de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les droits en matière de participation des salariés soient protégés en cas de fusion nationale ultérieure pendant un délai de trois ans après la fusion transfrontalière. »

Chapitre 5 VII. - Dispositions diverses

Article L.427-1.

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux entreprises et sociétés créées et fonctionnant sur la base d'un traité international ratifié par la loi.

Article L.427-2.

[1] L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application des dispositions du présent titre et de ses règlements d'exécution.

[2] Les contestations résultant de l'application des dispositions du présent titre sont soumises à la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative, statuant comme juge d'appel et au fond.

Article L.427-3.

(1) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros : celui qui entrave intentionnellement, soit la constitution d'un comité mixte, soit la libre désignation de ses membres, soit son fonctionnement régulier ; celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel.

(2) Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas à l'obligation de confidentialité prévue à l'article L.425-2, paragraphe (1).

(3) En cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues aux paragraphes qui précèdent peuvent être portées au double du maximum.

Droit du travail

Le dialogue social dans les entreprises

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises 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^{er} janvier 2016. D'autres n'entreront en vigueur qu'à compter des prochaines élections sociales de 2018.

La présente publication a 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.

Elle est structurée en quatre 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, expliquant plus en détail les nouvelles règles ;
- la troisième est une comparaison entre la législation antérieure et celle applicable après 2016 ou 2018 ;
- la quatrième est une sorte de texte coordonné de la nouvelle législation.

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 SALAIRES
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 : 10 €

ISBN : 978-2-919888-43-9

