

# DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

2017



**Dialogue  
social**

**Opérations  
électorales**

**Participation**

**Loi du 23 juillet 2015 portant  
réforme du dialogue social à  
l'intérieur des entreprises  
&  
Opérations électorales 2019**



**Aujourd'hui c'est Demain  
Concevoir le travail de demain  
ensemble.**

# SOMMAIRE

## Introduction

- 4 Principaux changements introduits par la réforme du dialogue social
- 5 Report des élections sociales en mars 2019

## Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

- 6 Chapitre Premier. – Mise en place des délégations
- 9 Chapitre II. – Composition de la délégation du personnel
- 12 Chapitre III. – Désignation des délégués du personnel
- 16 Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel
- 34 Chapitre V. – Statut des délégués du personnel
- 44 Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement
- 48 Chapitre VII. – Dispositions finales

## Opérations électorales

- 51 Projet de règlement grand-ducal concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel

## Les points principaux de l'opérations électorales

- 52 Phase opératoire pré-électorale
- 56 Phase opératoire électorale
- 57 Phase opératoire post-électorale

## Délégations du personnel : réunion constituante

- 58 Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail

LCGB  
11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**

☎ 49 94 24 222

✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

# INTRODUCTION

## Principaux changements introduits par la réforme du dialogue social

La loi réformant le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise a été votée par la Chambre des députés en date du 2 juillet 2015 et publiée au Mémorial le 27 juillet 2015. Voici, de façon succincte, les principaux points de changements qui sont introduits par la réforme :

### Les structures du dialogue social dans l'entreprise

Le comité mixte d'entreprise est supprimé. Toutefois, les compétences de celui-ci sont transférées à la délégation du personnel si l'entreprise compte plus de 150 salariés. La délégation des jeunes salariés et les délégations divisionnaires sont également supprimées.

La loi prévoit qu'une délégation peut être instituée au niveau de l'entité économique et sociale, à la demande d'au moins deux délégations de cette entité.

Enfin, en cas de différend ou de litige relatif à la mise en œuvre de certaines dispositions légales, la loi prévoit la possibilité de recourir à une Commission de médiation.

**L'entrée en vigueur de la loi fut fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cependant, les comités mixtes d'entreprises, les délégations des jeunes salariés et les délégations divisionnaires qui sont actuellement en place, le resteront jusqu'aux prochaines élections sociales en mars 2019.**

### Les attributions de la délégation

Les attributions des délégués du personnel sont étendues et les compétences du comité mixte sont transférées à la délégation dans les entreprises comptant au moins 150 salariés.

En matière de droit à l'information, la loi ajoute une information spécifique des délégués sur l'évolution du taux d'absence.

En matière d'information et de consultation sur la vie de l'entreprise, les attributions de la délégation sont élargies par rapport à l'organisation du temps de travail, à la mise en œuvre d'un plan de formation professionnelle continue, à la gestion des mesures en faveur des jeunes, à la mise en œuvre des reclassements internes, à la gestion des œuvres sociales, à la mise en œuvre de la politique de prévention du har-

cèlement et de la violence au travail, à la promotion de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et au recours à des salariés intérimaires.

En ce qui concerne les matières soumises à codécision, les compétences du comité mixte sont transférées à la délégation du personnel avec un pouvoir de décision supplémentaire en matière d'établissement et de mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue.

## Les moyens et les droits des délégués du personnel

Le recours à des conseillers est possible pour la délégation à partir d'un effectif de 51 salariés. La délégation peut aussi désigner un expert externe (juristes, expert-comptable ou autre) lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés.

Concernant les crédits d'heures rémunérées pour exercer leurs fonctions de délégués, la loi prévoit une augmentation dans les entreprises comptant au moins 150 salariés. Par ailleurs, le seuil à partir duquel le système des délégués libérés s'applique passe à 250 salariés (au lieu de 500 salariés actuellement).

En ce qui concerne les moyens de communication de la délégation du personnel, la possibilité d'utiliser les moyens électroniques est prévue. De plus, les délégués pourront se déplacer librement dans l'entreprise après en avoir informé l'employeur.

Au niveau de la formation, les délégués qui sont élus pour la 1<sup>ère</sup> fois ont droit à un crédit supplémentaire de 16 heures de formation à prendre durant la première année de leur mandat. Les membres suppléants de la délégation du personnel bénéficient quant à eux de la moitié des heures de formation des délégués effectifs.

## La protection des délégués

La loi prévoit une protection contre toute modification d'une clause essentielle du contrat de travail d'un délégué du personnel qui serait en sa défaveur.

Le principe de l'interdiction de licenciement du délégué du personnel est maintenu. Cependant, au cas où un licenciement prononcé (abusivement), la loi laisse le choix au délégué soit de demander la nullité de son licenciement, soit de demander des dommages et intérêts.

En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat de délégué du personnel cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

En cas de faute grave, la loi modifie la procédure de résiliation du contrat de travail d'un délégué. La mise à pied doit dès le départ énoncer précisément les faits qui sont reprochés au délégué.

Pendant les trois mois qui suivent la date de la notification de la mise à pied, le délégué conserve définitivement, son salaire ainsi que les indemni-

tés et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Dans un délai d'un mois, le délégué peut demander le maintien de son salaire au-delà de ces trois mois.

La procédure en résiliation du contrat de travail (devant les juridictions du travail) est également modifiée. Le délégué qui a été mis à pied peut, dans les trois mois, demander la résiliation du contrat accompagnée de dommages et intérêts. De son côté, l'employeur peut introduire sa demande en résiliation du contrat de travail (devant les juridictions du travail) dans un délai d'un mois à partir de la notification de la convocation à comparaître devant le Tribunal du travail suite à la demande du salarié en maintien de salaire.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure en-dehors des délais prévus, le salarié peut demander soit d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat (dans les quinze jours après écoulement du délai), soit de constater la résiliation du contrat et demander la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts.

## Report des élections sociales en mars 2019

### Projet de loi 7138 :

Afin d'éviter que les élections pour la Chambre des salariés, prévues initialement au mois de novembre 2018, auront lieu en même temps que les élections législatives (octobre 2018), le projet de loi 7138 vise à reporter les prochaines élections pour la Chambre des salariés au mois de février ou de mars 2019 à une date qui sera fixée par voie de règlement grand-ducal.

Comme ce projet de loi vise à maintenir dans le futur cette période de l'année pour procéder au renouvellement des mandats des membres de la chambre des salariés, il est proposé de prévoir une période de deux mois pendant laquelle cette élection pourra avoir lieu, ceci afin d'éviter qu'une période de vacances scolaires ne vienne perturber le déroulement des opérations électorales.

Pour assurer le maintien du principe de la coordination de toutes les élections sociales le projet envisage aussi de reporter les élections pour les délégués du personnel à la même période.

Afin d'éviter tout vide juridique le projet vise également à prolonger les mandats des membres de la Chambre des salariés, des délégués du personnel, des membres salariés du comité mixte d'entreprise, des membres de l'organe de représentation d'une société européenne, des membres de l'organe de représentation d'une société coopérative européenne et les mandats des assesseurs-salariés auprès des tribunaux de travail jusqu'à l'entrée en fonction des nouveaux élus.

### Les principaux changements du code de travail prévu par le projet de loi 7138 :

#### Art 1<sup>er</sup> du Code de travail Art. L.413-2

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

#### Dispositions transitoires : Art. 3 du Code de travail

- (1) Par dérogation à l'article L.413-2 du Code du travail, les mandats en cours des membres des délégations du personnel sont prolongés au-delà d'une durée de cinq ans jusqu'à l'entrée en fonction de la délégation élue lors des élections sociales de février/mars 2019.

## Chapitre Premier. – Mise en place des délégations

### Section I. – Délégations du personnel

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

Personnes  
concernées et  
conditions préalables

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

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

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

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

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

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans

celle-ci pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.

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

## Art. L. 411-2.

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

## Section 2. – Délégations au niveau de l'entité économique et sociale

### Art. L. 411-3.

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

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

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

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

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

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

**A partir des prochaines élections sociales, toute entité économique et sociale composée par au moins 2 entreprises disposant chacune d'une délégation du personnel pourra avoir sa propre délégation.**

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 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

### Art. L. 412-1.

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

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

- (2) Les délégations du personnel comportent en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.
- (3) Lorsque la délégation du personnel se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions.

## Art. L. 412-2.

- (1) Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.
- (2) Dans les entreprises occupant entre 51 et 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers.

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

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

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

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

- (3) La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année 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.
- (5) Pour l'application des paragraphes qui précèdent, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

## Chapitre III. – Désignation des délégués du personnel

### Section I. – Modalités de la désignation

#### Art. L. 413-I.

#### Système électoral Listes électorales

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

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

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

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

- (2) Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer.
- (3) Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.
- (4) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.
- (5) Sur demande du chef d'entreprise ou de la délégation du personnel, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, le vote par correspondance des salariés absents de l'entreprise le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

Voir page 51 et suivantes

- (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.
- (7) A 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, en-dehors des deux mois suivant la date des élections.

## Art. L. 413-2.

- (1) Les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.
- (2) Les délégations du personnel 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 qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe 2, dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

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

### Projet de loi 7138 :

Afin d'éviter que les élections pour la Chambre des salariés, prévues initialement au mois de novembre 2018, aient lieu en même temps que les élections législatives (octobre 2018), il fut proposé de les déplacer au mois de mars 2019.

Voir page 5

## Durée et renouvellement du mandat

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

- (4) La délégation du personnel instituée continue à exercer ses fonctions, jusqu'à l'expiration de son mandat, dans la composition qui lui a été donnée par les élections, nonobstant toute modification de l'effectif du personnel.
- (5) Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre I<sup>er</sup>, Titre II, Chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

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

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

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

## Section 2. – Conditions de l'électorat

### Art. L. 413-3.

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

## Droit de vote et salariés éligibles

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

- (1) Pour être éligibles, les salariés doivent remplir les conditions suivantes :
1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection ;
  2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections ;
  3. être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire.
- (2) Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

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

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

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

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

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

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

## Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel

### Art. 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<sup>er</sup> à 3 qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législa-



tion 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 I. – Attributions générales et droit à l'information

### Art. L. 414-2.

- (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.
- (2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment :
  1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié ;
  2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;
  3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.
- (3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.
- (4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Mission générale

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

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

- (5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour informer les membres qui la composent concernant :
1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise en général que chaque type de poste de travail ou de fonction ;
  2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
  3. l'évolution du taux d'absence.

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

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

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

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

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

### Art. L. 414-3.

(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.

Information et  
consultation

- (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.

A 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.

### **Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière**

#### **Art. L. 414-4.**

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

## **Art. L. 414-5.**

- (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel préalablement à toute décision importante ayant trait à :
  1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration ;
  2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ;
  3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.
- (2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe 1<sup>er</sup> sur les conditions et l'environnement du travail.
- (3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de ré-éducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

## **Art. L. 414-6.**

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

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

- (2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre

sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

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

### **Art. L. 414-7.**

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

A 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.

### **Art. L. 414-8.**

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

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoi-

rement 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

### Art. L. 414-9.

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

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

### Art. L. 414-10.

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

Entreprises  
≥ 150 salariés

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.

### **Art. L. 414-11.**

- (1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.
- (2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.



## Art. L. 414-12.

- (1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.
- (2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation prévues à l'article L. 417-3.

## Art. L. 414-13.

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

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

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

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

## Section 5. – Délégué à la sécurité et à la santé

### Art. L. 414-14.

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

Délégué à la sécurité  
et à la santé

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

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

**Crédit d'heures du délégué à la sécurité et à la santé**

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

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

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

- (5) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.
- (6) Le délégué à la sécurité et à la santé ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines.
- (7) Le chef d'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet :
1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
  2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
  3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du Travail et des Mines en vertu de l'article L. 614-11 ;

4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes ;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
8. du recours dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

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

- (8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.
- (9) L'employeur doit laisser au délégué à la sécurité et à la santé le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

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

**Congé-formation du délégué à la sécurité et à la santé**

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'Etat, 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.

## Délégué à l'égalité

### Section 6. – Délégué à l'égalité

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

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

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

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés ;
2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes telles que couvertes par l'article L. 241-4, paragraphe 2 in fine ;
4. à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;

5. à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
  6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation ;
  7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
  8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise ;
  9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage ;
  10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe 4 ci-après ;
  11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.
- (3) Sont applicables au délégué à l'égalité les articles L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 et L. 415-6, paragraphe 1<sup>er</sup>.
- (4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article L. 415-5, paragraphe 2, est majoré à raison :
- de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés ;
  - de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés ;
  - de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés ;
  - de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés ;
  - de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

**Crédit d'heures du délégué à l'égalité**

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

### Congé-formation du délégué à l'égalité

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

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, 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'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

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

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

### Art. L. 414-16.

- (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.
- (2) Les délégués élus sur une liste présentée par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 peuvent en outre :
  1. afficher librement des communications syndicales sur des supports divers réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe 1<sup>er</sup>; un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
  2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale

### Affichage des communications syndicales

aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

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

- (3) Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise.

A 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.

## **Art. L. 414-17.**

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

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

**Droit d'accès aux dossiers individuels**

## Chapitre V. – Statut des délégués du personnel

### Section I. – Obligations du délégué

#### Art. L. 415-1.

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

Les membres de la délégation du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail sans réduction de leur rémunération dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions qui leur sont 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.

#### Art. L. 415-2.

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

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

- (2) Le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.
- (3) Les membres de la délégation qui 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 devant le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux



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

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

## Section 2. – Durée du mandat

### Art. L. 415-3.

Le mandat de délégué prend fin :

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

### Art. L. 415-4.

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

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

Fin du mandat

Délégué suppléant

## Section 3. – Exercice du mandat

### Art. L. 415-5.

- (1) Dans le cadre de l'article L. 415-1, et sans préjudice du paragraphe 2, le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et rémunérer ce temps comme temps de travail.
- (2) Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante-neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.

**Crédit d'heures  
dans les entreprises  
< 150 salariés**

**Crédit d'heures  
dans les entreprises  
de 150 à 249 salariés**

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

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

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

- (3) Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à :
  - un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500;
  - deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000 ;
  - trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
  - quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;
  - un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

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

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

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

Elle en informe le chef d'entreprise.

- (4) Les membres de la délégation ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.
- (5) Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

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

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

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

**Réunions de la délégation du personnel**

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

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

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

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

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

- (1) La délégation du personnel peut prévoir des heures de consultation dans le local de la délégation à l'intention du personnel salarié de l'entreprise.
- (2) Lorsque la délégation du personnel comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article L. 415-5, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures de travail à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement au chef d'entreprise.
- (3) Les délégations qui ne comprennent pas de délégué libéré peuvent prévoir des heures de consultation soit en dehors des heures de travail, soit pendant les heures de travail; dans ce dernier cas, elles doivent préalablement se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation et d'octroi des heures de consultation, qui sont imputées sur le crédit d'heures de la délégation.

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

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

**Heures de  
consultation**

**Congé-formation  
pour les délégués  
titulaires**

quinze et quarante-neuf salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Congé-formation  
pour nouveaux  
délégués et délégués  
suppléants**

## Section 4. – Protection spéciale

### Art. L. 415-10.

Modification d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué

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

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

Licenciement du délégué

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de



Mise à pied du délégué

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 irrévocable.

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

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

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

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

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

- (6) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir



devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

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

**Résolution du  
contrat de travail  
du délégué par la  
juridiction du travail**

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

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

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

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

**Durée de la  
protection**

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

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

## Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement

### Art. L. 416-1.

#### La réunion constituante

Le projet de règlement grand-ducal portant exécution du paragraphe 1 de l'article L.416-1 du Code du travail détermine les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante de la délégation du personnel et ce dans l'ordre dans lequel ils doivent être évacués.

Voir page 58

- (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.

A 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 du personnel désigne parmi ses membres effectifs au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle un bureau qui se compose en plus du président, du vice-président et du secrétaire de :

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

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

- (3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante 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.

#### Les 3 jours suivant la réunion constituante

- (4) Lors de la première réunion après la réunion constituante 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.

### **Art. L. 416-2.**

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

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

- (1) La délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président.
- (2) Le président de la délégation du personnel doit convoquer la délégation six fois par an au moins.
- (3) Il est tenu, en outre, de convoquer la délégation chaque fois qu'un tiers au moins des membres titulaires qui la composent lui en fait la demande par écrit; les requérants indiquent les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

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

- (4) Le chef d'entreprise ou son représentant peuvent être invités par la délégation du personnel à prendre part à ses délibérations, sans toutefois pouvoir assister aux votes.
- (5) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut convoquer la

délégation du personnel, aux fins qu'il juge convenir; il peut également déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations.

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

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

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

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

- (1) Les décisions et résolutions de la délégation du personnel sont prises à la majorité des membres présents.
- (2) Le secrétaire tient le procès-verbal de chaque réunion.

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

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

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

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

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

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

Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'entreprise dans un local approprié dont la four-niture, y compris le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes disponibles, de même que

les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur.

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

## Chapitre VII. – Dispositions finales

### Art. L. 417-1.

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

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

### Art. L. 417-2.

L'Inspection du Travail et des Mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre et de ses mesures d'exécution.

### Art. L. 417-3.

- (1) Les litiges résultant des articles L. 411-3, L. 412-2, L. 414-2 paragraphe 7, L. 414-9 à L. 414-13 et L. 416-1 à L. 416-7 certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du Travail et des Mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Cette Commission est présidée par un Médiateur désigné d'un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l'accord en matière de dialogue interprofessionnel. Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation.

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

- (2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du

paragraphe 1<sup>er</sup>, saisir le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur.

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

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

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

- (3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.
- (4) Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'application du présent article.

#### **Art. L. 417-4.**

- (1) Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives statuant comme juge du fond.
- (2) Pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent Titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe 1 et aux articles L. 414-9 à L. 414-13 sont de la compétence du Tribunal du travail.

#### **Art. L. 417-5.**

Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué

Les contestations

Délit d'entrave

à l'égalité, soit à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Est passible des peines prévues à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L. 414-17 et L. 415-2. En cas de récidive dans le délai de deux ans après une condamnation définitive, les peines prévues aux alinéas qui précèdent peuvent être portées au double du maximum; en outre, en cas d'infraction visée au premier alinéa, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois.



# OPÉRATIONS ÉLECTORALES

## Projet de règlement grand-ducal concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel

### Exposé des motifs

Les dispositions de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises sont partiellement entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il n'en est pas ainsi pour toutes les dispositions en relation directe avec les élections, qui n'entrent en vigueur que lors des prochaines élections quinquennales, qui ont été reportées en mars 2019, sauf dans les cas où pour une raison ou une autre des élections doivent être organisées avant cette date.

Suite à l'adoption du projet de loi, il a également été décidé de moderniser les dispositions sur

les opérations électorales actuellement prévues par le règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

Bien que le projet de règlement grand-ducal ne modifie pas ces dispositions de fond en comble il a été retenu, pour des raisons de lisibilité, de ne pas procéder par des modifications de ce règlement grand-ducal mais de proposer un nouveau texte qui reprend également d'anciennes dispositions à l'exception de celles qui figurent déjà dans le Code du travail.

Le présent résumé des opérations électorales reprend les modifications proposées par le projet règlement grand-ducal non-finalisé (août 2017).

# LES POINTS PRINCIPAUX DE L'OPÉRATIONS ÉLECTORALES

## Phase opératoire pré-électorale

Pour plus de détails, consultez les chapitres 1-5 du [projet](#) de règlement grand-ducal concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel sur [www.csl.lu/fr/avis-legislation/courants/2017](http://www.csl.lu/fr/avis-legislation/courants/2017).



### Organisation du scrutin

1 mois avant les élections

**Le chef d'entreprise ou son délégué doit faire connaître par voie d'affichage aux salariés de l'entreprise la date et le lieu des élections ainsi que l'heure à laquelle les opérations commenceront et se termineront.**

L'affiche indiquera encore le nombre des délégués du personnel à élire, le lieu où les intéressés pourront prendre connaissance des noms des candidats ainsi que les conditions de l'électorat passif.

L'employeur doit organiser les élections de façon à ce que chaque salarié ait matériellement la possibilité de se rendre aux urnes pendant son horaire de travail sans perte de rémunération.

3 semaines avant les élections

**Les listes alphabétiques, appelées listes électorales, sont déposées par le chef d'entreprise ou son délégué à l'inspection des intéressés.**

Un affichage à l'attention des salariés les informera que toute réclamation contre ces listes devra être présentée au chef d'entreprise ou à son délégué et à l'Inspection du Travail et des Mines dans les 3 jours ouvrables du dépôt de ces listes.

Une copie des listes alphabétiques et de l'affichage est transmise le jour même du dépôt à l'Inspection du Travail et des Mines.

Les affichages prévus aux paragraphes qui précèdent peuvent également être remplacés ou complétés par des supports divers accessibles au personnel, y compris les moyens électroniques.

## Comment est-ce que les candidatures sont présentées valablement ?

### Vote d'après le système majoritaire

(Entreprises < 100 salariés)

La présentation des candidats se fait sous forme de candidatures isolées.

Sont recevables les candidatures qui sont présentées par :

1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ;
2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie ;
3. les organisations syndicales représentant la majorité absolue des membres composant la délégation sortante ;
4. cinq électeurs.

### Vote d'après le système de la représentation proportionnelle

(Entreprises  $\geq$  100 salariés)

La présentation des candidatures se fait sous forme de listes.

Sont recevables les candidatures qui sont présentées par :

1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ;
2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie ;
3. les organisations syndicales représentant la majorité absolue des membres composant la délégation sortante ;
4. le ou les groupes de salariés de l'établissement représentant au moins 5 % de l'effectif à représenter, sans toutefois devoir excéder 100 salariés.

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

**Les listes ou les candidatures isolées doivent être remises au chef d'entreprise ou à son délégué au plus tard le 15<sup>e</sup> jour de calendrier précédant celui de l'ouverture du scrutin, à 18h00 du soir ou encore par lettre recommandée à la poste au moins 2 jours avant ce délai. Passé ce délai, les candidatures ne sont plus recevables.**

Chaque liste doit porter une dénomination ; dans le cas où les listes différentes portent des dénominations identiques, les mandataires sont invités à établir les distinctions nécessaires, à défaut de quoi ces listes sont désignées par une lettre d'ordre par le chef d'entreprise ou

15 jours avant  
les élections

son délégué ; cette désignation doit se faire avant l'expiration du délai imparti pour les déclarations de candidatures.

La liste indique en ordre alphabétique les noms, prénoms et profession des candidats ainsi que la dénomination de l'organisation syndicale ou du groupement d'électeurs qui la présente.

## Composition et publication des listes de candidats

**A l'expiration du délai visé pour la remise des listes ou des candidatures isolées, le chef d'entreprise ou son délégué arrête la liste des candidats qui est affiché librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques.**

### Les différentes actions opérées :

1. Le nombre de candidats dépasse à celui de délégués effectifs et suppléants à élire. Il faudra procéder aux élections.
2. Lorsque le nombre de candidats proposés correspond ou est inférieur à celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ces candidats sont proclamés élus sans autre formalité, sous condition toutefois qu'il n'ait été présenté qu'une liste de candidats et que le mandataire de cette liste ait expressément désigné d'une part les délégués effectifs et, d'autre part, les délégués suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les délégués effectifs. Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal.
3. Si aucune candidature valable n'a été présentée dans le délai prévu ou si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de sièges à pourvoir, le chef de l'entreprise ou son délégué en informe les électeurs et, le cas échéant, les présentateurs de listes et leur accorde un délai complémentaire de 3 jours.

Si, à l'expiration du délai prévu au paragraphe qui précède, aucune candidature valable n'a été présentée, le chef de l'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet avec les documents y relatifs au 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.

## Les candidatures valables doivent être affichées :

### Vote d'après le système majoritaire

(Entreprises < 100 salariés)

L'affiche reproduit, sur une même feuille et en gros caractères, les noms, prénoms et professions de tous les candidats qui se sont ou qui ont été valablement déclarés. Les candidats sont classés par ordre alphabétique.

### Vote d'après le système de la représentation proportionnelle

(Entreprises ≥ 100 salariés)

L'affiche reproduit, sur une même feuille et en gros caractères, les noms, prénoms et professions des candidats de toutes les listes valables qui ont été enregistrées.

Pour chaque liste, l'ordre de présentation des candidats y est maintenu.

La liste porte le numéro d'ordre attribué à l'organisation professionnelle qui la présente (conformément aux dispositions du règlement grand-ducal du 13 juillet 1993 concernant l'attribution d'un numéro d'ordre unique pour les listes de candidats présentées par la même organisation professionnelle, le même syndicat ou groupe de salariés pour les élections des chambres professionnelles, des caisses de maladie et des délégations du personnel).

L'affiche reproduit en outre les instructions pour les électeurs.

## Phase opératoire électorale

Pour plus de détails, consultez les chapitres 5-8 du [projet](#) de règlement grand-ducal concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

### Constitution du bureau de vote

**Le jour du scrutin, il est constitué un bureau électoral principal et, le cas échéant, des bureaux électoraux supplémentaires, comprenant un président et deux assesseurs.**

Le bureau électoral principal et les bureaux électoraux supplémentaires doivent être constitués au Grand-Duché de Luxembourg.

Le chef d'entreprise ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral principal. Un représentant de l'employeur présidera chaque bureau supplémentaire.

A chaque fois, deux salariés, à désigner par la délégation sortante remplissent les fonctions d'assesseurs. A défaut de désignation par la délégation sortante et en cas d'installation d'une nouvelle délégation, les assesseurs sont désignés parmi les électeurs par le chef d'entreprise ou, en cas de contestation, par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

**Le ou les bureaux électoraux doivent être occupés au complet pendant toute la durée des opérations électorales.**

### Procédure du scrutin

**Les délégués du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les salariés de l'entreprise.**

Le vote secret à l'urne peut être remplacé par un système de vote électronique sur demande de l'entreprise concernée.

Chaque électeur qui se présente reçoit des mains du président un bulletin de vote, plié en quatre à angles droits et estampillé au verso.

Après avoir voté, l'électeur montre au président du bureau électoral son bulletin replié régulièrement en quatre, le timbre à l'extérieur et le dépose dans l'urne.

## Phase opératoire post-électorale

Pour plus de détails, consultez les chapitres 9 et 10 du [projet](#) de règlement grand-ducal concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

**Un procès-verbal, signé séance tenante par le président et les assesseurs, est dressé sur les opérations électorales et les résultats du scrutin. Il est transmis en copie à l'Inspection du Travail et des Mines ainsi qu'à chaque syndicat ayant présenté une liste.**

**Les noms des délégués effectifs et suppléants élus sont affichés dans l'entreprise durant les 3 jours consécutifs à celui du scrutin.**

L'affichage des communications s'effectue librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques.

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

Elles ne sont recevables que si elles sont introduites dans les 15 jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin.

### Entrée en fonction effective de la nouvelle délégation

Vu le délai de contestations possible relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales, l'entrée en fonction de la délégation ne pourra se faire avant l'expiration du 15<sup>ième</sup> jour suivant le dernier jour de l'affichage du résultat du scrutin, respectivement avant la décision du directeur de l'ITM ou de celle des juridictions de l'ordre administratif si contestation il y a eue.

3 jours après les élections

15 jours après les élections

# DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL : RÉUNION CONSTITUANTE

## Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail

### Exposé des motifs et commentaire de l'article

Le présent projet de règlement grand-ducal porte exécution du paragraphe 1 de l'article L.416-1 du Code du travail en déterminant les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante de la délégation du personnel et ce dans l'ordre dans lequel ils doivent être évacués.

Il va sans dire que seuls les délégués effectifs peuvent participer à ces votes, les délégués suppléants étant uniquement appelés à participer aux diverses élections en l'absence du délégué titulaire qu'ils remplacent.

### Arrêtons :

Art. 1<sup>er</sup>. L'ordre du jour de la réunion constituante de la délégation du personnel doit comprendre dans l'ordre les points suivants :

- 1) Désignation d'un bureau de vote comprenant au moins deux membres et au moins un membre de chaque syndicat représenté au sein de la délégation du personnel ;
- 2) Election du président ;
- 3) Election du vice-président ;
- 4) Election du secrétaire
- 5) Election du bureau ;
- 6) Election du délégué à l'égalité ;
- 7) Election du délégué à la sécurité et à la santé ;
- 8) Mise en œuvre de l'article L.415-5 du Code du travail.

Art.2. Un procès-verbal de la réunion constituante consignait les points 1 à 8 de l'article 1<sup>er</sup> signé par les membres du bureau de vote sera transmis au chef d'entreprise ainsi qu'à l'Inspection du Travail et des Mines au plus tard cinq jours après la date de la réunion.

Art.3. Notre Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.



## LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB



**Fort de l'appui de ses 42.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi.**

### Au sein des entreprises, le LCGB :

- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- négocie des dispositions anti-harcèlement au niveau des conventions collectives de travail ;
- veille à la prévention du stress.

*Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.*

### Auprès des assurances sociales, le LCGB est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie et s'engage :

- en faveur de pensions sûres et justes ;
- pour des bonnes prestations en cas de maladie ;
- pour des bonnes prestations en cas de dépendance.

### Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :

- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours des assurances sociales ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

### Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

### Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

#### Information, consultation, aide

- Consultations et informations gratuites en plusieurs langues à l'aide de l'INFO-CENTER  
(☎ +352 49 94 24-222 / ✉ infocenter@lcgb.lu)
- Aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques à l'aide du LCGB Helpdesk  
(☎ +352 49 94 24-333 / ✉ helpdesk@lcgb.lu)
- Assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu)
- Assurance protection juridique D.A.S. pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle et les salariés titulaire des brevets de la navigation fluviale
- Responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé
- Simulation et estimation de la pension
- Aide et assistance gratuite pour remplir la déclaration d'impôts

#### Développement professionnel

- Organisation de séminaires de formation syndicale
- Formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p.ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.)
- Coaching individuel (rechercher un 1<sup>er</sup> emploi, retrouver / changer d'emploi)
- Simulations d'entretien d'embauche
- Bilans de compétences

#### Prestations complémentaires

- Indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès VITA
- Affiliation à la Caisse Médico-Complémentaire Mutualist (CMCM)
- Possibilité de souscrire à l'assurance santé MEDICIS HOSPI, un produit du groupe Foyer qui couvre tous les frais de traitement hospitalier en Europe
- Pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE TRANS-FRONTALIERS, notre mutuelle commune avec la CFDT
- Bourses d'études pour étudiants

#### Coopérations internationales

- Pour les salariés belges : sur demande affiliation à la CSC en Belgique, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres
- Pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens
- Pour les salariés portugais : Collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs)

