

10/2023

# ÉLECTIONS SOCIALES

## 12 MARS 2024



● **LCGB**

**Mise en place  
d'une délégation**

P. 3

**Élection des  
délégués**

P. 6

**Fonctionnement  
de la délégation**

P. 7

# LES ÉLECTIONS SOCIALES - C'EST QUOI ?

Tous les 5 ans, à l'occasion des élections sociales, les salariés, résidents et frontaliers, sont appelés à élire :

- au niveau national : les représentants de leur chambre professionnelle, la Chambre des salariés (CSL)
- dans leur entreprise : leurs représentants au sein de la délégation du personnel

**Les salariés frontaliers ont par voie des élections sociales la possibilité de participer au vote de leurs représentants du personnel et au sein de la CSL.**

La présente publication vous fournit toutes les informations pratiques pour les élections des délégations du personnel.

## SOMMAIRE

### 3 Mise en place d'une délégation du personnel

#### 4 Qui peut devenir candidat ?

Crédit d'heures et libération des délégués

### 6 Élection de la délégation

Qui peut voter ?

Modes d'élection

### 7 Fonctions de la délégation

Missions et droits

Congé-formation

Délégué à la sécurité et à la santé

Délégué à l'égalité

### 10 Protections spéciales

### 11 Les valeurs et engagements du LCGB

### 13 Devenez candidat du LCGB !

## LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ (+352) 49 94 24-1

✉ [INFO@LCGB.LU](mailto:INFO@LCGB.LU)

🌐 [WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)



## MISE EN PLACE D'UNE DÉLÉGATION DU PERSONNEL

La mise en place d'une délégation est obligatoire au sein des entreprises occupant régulièrement au moins 15 salariés. La composition de la délégation varie en fonction du nombre de salariés :

Effectif	Délégués titulaires à élire	Délégués suppléants à élire	Effectif	Délégués titulaires à élire	Délégués suppléants à élire
15-25	1	1	1.001-1.100	14	14
26-50	2	2	1.101-1.500	15	15
51-75	3	3	1.501-1.900	16	16
76-100	4	4	1.901-2.300	17	17
101-200	5	5	2.301-2.700	18	18
201-300	6	6	2.701-3.100	19	19
301-400	7	7	3.101-3.500	20	20
401-500	8	8	3.501-3.900	21	21
501-600	9	9	3.901-4.300	22	22
601-700	10	10	4.301-4.700	23	23
701-800	11	11	4.701-5.100	24	24
801-900	12	12	5.101-5.500	25	25
901-1.000	13	13			

## Qui peut devenir candidat ?

Tous les salariés :

- âgés d'au moins 18 ans le jour du scrutin ;
- ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> février 2024 (1<sup>er</sup> jour du mois où l'affichage annonçant les élections est effectué) ;
- qui ne sont pas administrateur, directeur général, responsable du personnel ou n'ont pas un lien de parenté (jusqu'au 4<sup>e</sup> degré inclus) avec le chef de l'entreprise.

## Crédit d'heures et libération des délégués

Une entreprise doit laisser aux délégués le temps nécessaire afin de pouvoir exercer leurs fonctions. Toutes les activités indispensables à l'exercice du mandat de délégué sont assimilées à du temps de travail.

La délégation se réunit normalement une fois par mois (mais au moins 6 fois par an) dont 3 fois avec la direction. Le temps de réunion est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. L'employeur est également obligé d'accorder aux délégués un crédit d'heures rémunéré afin de leur permettre l'exercice de leurs fonctions. Ces crédits d'heures sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes qui ont obtenu au moins 20 % des sièges.

Dans les entreprises avec < 250 salariés, les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures rémunéré total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent :

Effectif	Crédit d'heures hebdomadaire
15	1
20	2
40	3
60	5
80	6
100	8
120	10
140	11

Effectif	Crédit d'heures hebdomadaire
149	12
150	24
160	26
180	29
200	32
220	35
240	38
249	40

Les entreprises occupant  $\geq 250$  salariés doivent accorder une dispense permanente de service pour pouvoir réaliser des tâches syndicales avec maintien du salaire à un ou plusieurs délégués suivant le nombre de l'effectif représenté :

Effectif	Délégués libérés
250-500	1
501-1.000	2
1.001-2.000	3
2.001-3.500	4

*Effectif des salariés > 3.500 = 1 délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés.*

Dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, le LCGB peut automatiquement libérer un de ses délégués.

## Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres



Vous êtes intéressés ? Visitez notre site [www.lcgb.lu/newsletter](http://www.lcgb.lu/newsletter) et inscrivez-vous ou scannez le code QR



# ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS

Les élections se déroulent par vote secret à l'urne des salariés d'une entreprise. Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de 5 ans. Les prochaines élections auront lieu le 12 mars 2024.

## Qui peut voter ?

Tous les salariés et apprentis :

- âgés de 16 ans accomplis ;
- occupés dans l'établissement depuis au moins 6 mois au jour de l'élection.

## Modes d'élection

Le mode de scrutin varie selon le nombre de salariés de l'entreprise.

- système de la majorité relative ( $\leq 99$  salariés)

Les élections se font sous forme de candidatures isolées. L'attribution des voix se fait en traçant une croix (+ ou x) dans la case réservée derrière le nom du candidat. Les candidats qui ont atteint le nombre le plus élevé de voix sont élus.

- représentation proportionnelle ( $\geq 100$  salariés)

Les élections se font sous forme de listes de candidats. L'attribution des mandats de délégués se fait sur base des suffrages exprimés pour chaque liste. Chaque électeur dispose d'autant de voix qu'il y a de délégués à élire. L'électeur peut soit attribuer toutes ses voix à une liste de candidats en remplissant ou cochant le cercle de la case placée en tête de liste. Il attribue ainsi une voix à chacun des candidats.

Alternativement l'électeur peut attribuer une ou deux voix aux candidats de son choix en traçant une ou deux croix (+ ou X) dans la case réservée derrière le nom du candidat, tout en veillant à ne pas mettre plus de croix qu'il dispose de voix. Les mandats de délégués sont ensuite attribués sur base des voix recueillies par chaque liste.



## FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION

### Missions et droits

La mission de la délégation du personnel est de sauvegarder et de défendre les intérêts des salariés au niveau des conditions de travail, de la sécurité de l'emploi et du statut social. Elle joue ainsi le rôle de médiateur entre salariés et employeurs.

La délégation accomplit ses missions en :

- présentant à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;
- veillant à la bonne application des lois, règlements et conventions collectives de travail (CCT) ;
- prévenant et apaisant les différends individuels ou collectifs entre l'employeur et les salariés ;
- proposant des modifications au règlement intérieur de l'entreprise.

La délégation du personnel a également pour mission :

- d'assister un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement ;
- d'être informé en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ;
- d'être informé et consulté en cas de création de postes à temps partiel ou en cas de recours au travail intérimaire ;
- de recevoir les détails et décomptes concernant l'horaire mobile de travail ;
- de rendre son avis par rapport aux demandes d'heures supplémentaires ;
- de veiller à la protection des salariés contre le harcèlement moral.

## **Congé-formation**

Les représentants du personnel ont aussi droit à un certain nombre de jours de congé pour suivre des formations liées à l'exercice de leur mandat. Le temps de congé-formation se présente comme suit :

- 1 semaine de travail de congé-formation sur 5 ans pour les délégués effectifs dans les entreprises de 15-49 salariés ;
- 2 semaines de travail de congé-formation sur 5 ans pour les délégués effectifs dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 1 semaine de travail de congé-formation par année pour chaque délégué pour les entreprises de plus de 150 salariés.

## **Délégué à la sécurité et à la santé**

Une délégation du personnel doit désigner parmi ses membres ou les salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé. Même s'il n'est pas un membre élu de la délégation, il peut assister à toutes les réunions de la délégation avec une voix consultative.

Le délégué à la sécurité et à la santé a en outre le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens.

Il doit être consulté et informé par l'employeur, notamment sur :

- l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail ;
- les mesures de protection à prendre ainsi que du matériel à utiliser ;
- les mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et de l'évacuation des salariés ;
- la formation adéquate que chaque salarié reçoit dans l'intérêt de sa santé et sécurité ;
- les mesures prises en faveur de la protection de l'environnement lorsque la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

Dans l'exercice de ces missions, le délégué peut effectuer une tournée de contrôle au siège de l'entreprise et dans les chantiers, accompagné d'un responsable d'entreprise. Dans les services administratifs, il peut faire maximum 2 tournées de contrôle par an. Si des constatations nécessitent une intervention immédiate de l'ITM, le délégué à la sécurité et à la santé peut s'adresser directement à l'ITM, mais doit en informer en même temps le chef d'entreprise et la délégation du personnel.



## Délégué à l'égalité

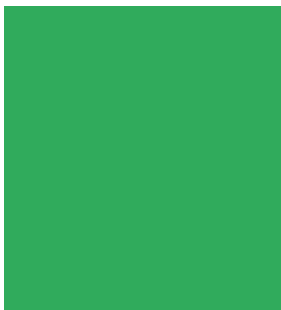
La délégation du personnel doit également désigner parmi ses membres un délégué à l'égalité. Il est chargé de défendre l'égalité de traitement entre tous les salariés en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Il peut notamment :

- émettre des avis ou formuler des propositions sur toute question portant directement ou indirectement sur l'égalité de traitement ;
- proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
- présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement ;
- proposer à l'employeur un plan de mesures pour promouvoir l'égalité des chances ;
- saisir l'ITM de toute plainte ou observation ;
- prévenir et régler les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement.

Afin de mener à bien ses missions, le délégué à l'égalité dispose d'un crédit d'heures spécifique, qui n'inclut pas le crédit d'heures dont bénéficie le délégué du personnel :

Effectif	Crédit d'heures
15-25	4 heures / mois
26-50	6 heures / mois
51-75	8 heures / mois
76-150	10 heures / mois
> 150	4 heures / semaine



# PROTECTIONS SPÉCIALES

## Les délégués :

- ont droit à un maintien de leur rémunération ;
- ne peuvent pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat ;
- ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement, même pour faute grave, pendant la durée de leur mandat, ainsi que pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat. L'employeur a cependant la possibilité de prononcer la mise à pied du délégué, en invoquant une faute grave.

L'exercice du mandat de délégué ne peut pas non plus constituer une entrave à des avancements ou promotions.

## Les candidats aux élections :

Une protection contre le licenciement existe également pour les candidats aux élections sociales pendant les 3 mois qui suivent la présentation de leur candidature ainsi que pour les anciens membres de la délégation pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat.



Pour plus d'informations,  
scannez simplement le code QR



# Les valeurs et engagements du LCGB

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation.**

Pour les salariés de tout secteur, le LCGB propose des solutions innovantes pour un accompagnement humain et social de la digitalisation.



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.**

Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur.

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.**

Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés.



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.**

Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur.



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.**

Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur.

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.**

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail.**

Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie.

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.**

Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés.



**Découvrez nos valeurs et engagements sur [lcgb.lu](http://lcgb.lu) ou scannez le code QR**





# DEVENEZ CANDIDAT DU LCGB !



## POURQUOI DEVENIR CANDIDAT LCGB?

- VOUS partagez les engagements et valeurs du LCGB.
- VOUS voulez participer au dialogue social dans votre entreprise.
- VOUS voulez défendre vos droits et ceux de vos collègues du travail.
- VOUS voulez contribuer à une évolution humaine du monde du travail.



## LES MISSIONS PRINCIPALES

- Amélioration des conditions de travail.
- Défense des acquis sociaux, des emplois et de l'égalité des chances.
- Médiation de conflits entre salariés et employeurs.
- Participation aux négociations collectives.
- Promotion de la santé et sécurité au travail.

## LES ATOUTS DU LCGB

Fort de l'appui de plus de 45.000 membres, le LCGB est un syndicat nationalement représentatif qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

En tant que syndicat représentatif sur le plan national, le LCGB dispose des atouts suivants :

- Représentation dans la tripartite nationale, au comité de conjoncture, au comité permanent de l'emploi et au conseil économique et social.
- Représentation directe au sein des organes de la sécurité sociale et des juridictions du travail et de la sécurité sociale.
- Droit de négocier des conventions collectives.





## COMMENT DEVENIR CANDIDAT ?

VOUS répondez aux exigences suivantes ?

- VOUS avez au moins 18 ans le jour du scrutin.
- VOUS avez une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> février 2024.
- Vous n'êtes pas administrateur, directeur général, responsable du personnel ou vous n'avez pas un lien de parenté (jusqu'au 4<sup>e</sup> degré inclus) avec le chef de l'entreprise.



## VOUS ÊTES INTÉRESSÉ ?

**Alors contactez votre secrétaire syndical et envoyez-nous le formulaire d'inscription ! Le LCGB est là pour vous. Une équipe de délégués et de représentants syndicaux expérimentés vous accompagnera.**

### Envoyez-nous le formulaire rempli :

LCGB  
11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg  
✉ [elections@lcgb.lu](mailto:elections@lcgb.lu)

**Vous pouvez également remplir le formulaire en ligne :**

