



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

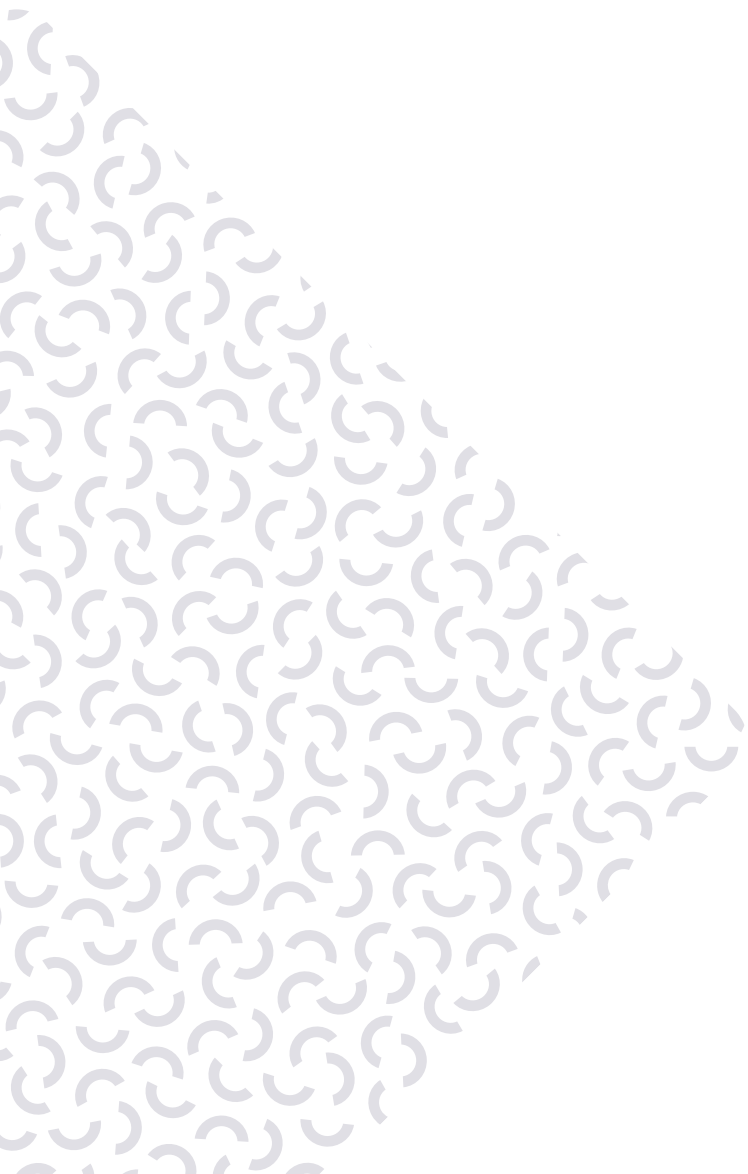


DROIT DU
TRAVAIL

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES



DÉCEMBRE 2022



IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur



Nora BACK
*Présidente de la
Chambre des salariés*

PRÉFACE

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le dialogue social au sein des entreprises est un élément important de la gouvernance pour un développement durable de notre économie et de société.

Par dialogue social nous visons ici l'interaction et la coopération entre, d'un côté, les salariés via leurs représentants élus et, de l'autre côté, leurs employeurs, et cela dans le cadre de l'activité économique et sociale de l'entreprise qui emploie les salariés.

Il constitue un pilier de notre modèle social, garant de la paix sociale dans notre pays. Il est aussi moteur de bien être en ce qui concerne le climat social dans les entreprises et avec cela, il contribue à la longévité des entreprises nationales.

Le cadre légal de ce dialogue social a été remanié en 2015 par une loi modifiée du 23 juillet 2015¹ portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Cette loi a modernisé les règles endéans lesquelles doit se dérouler le dialogue social au sein des entreprises.

À l'époque, une partie des modifications légales prévues par la loi de 2015 sont entrées en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016. D'autres ne sont entrées en vigueur que depuis les élections sociales en 2019.

C'est en vue des élections sociales de 2024 que la CSL a décidé de rééditer la présente publication qui constitue un ouvrage pratique visant à fournir une information aussi complète que possible.

Il comprend un aperçu de la structure du dialogue social en introduction ainsi qu'un guide pratique des dispositions applicables.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Luxembourg, décembre 2022

1 Mémoires A n° 144 du 27 juillet 2015

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

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

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

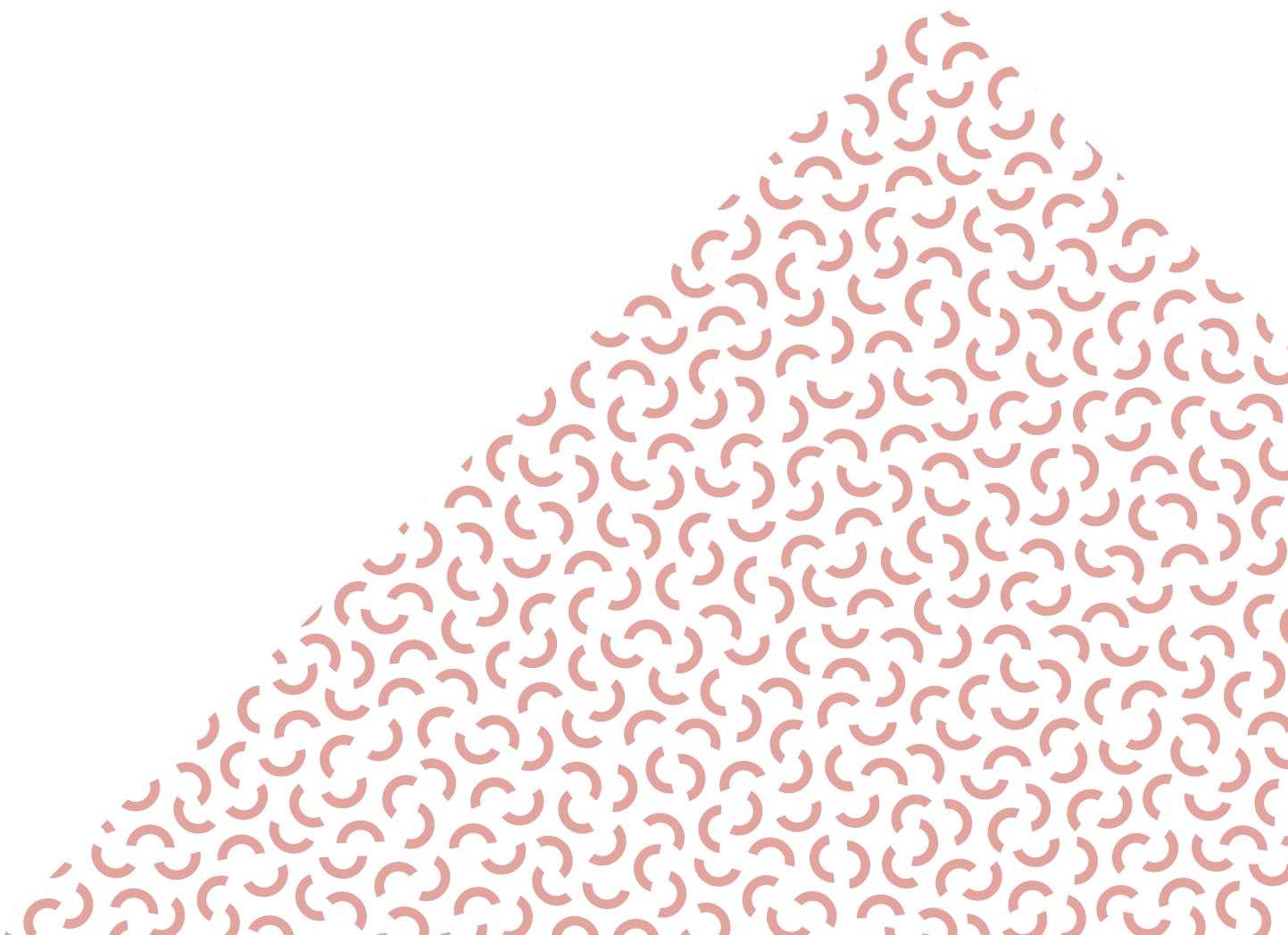
Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

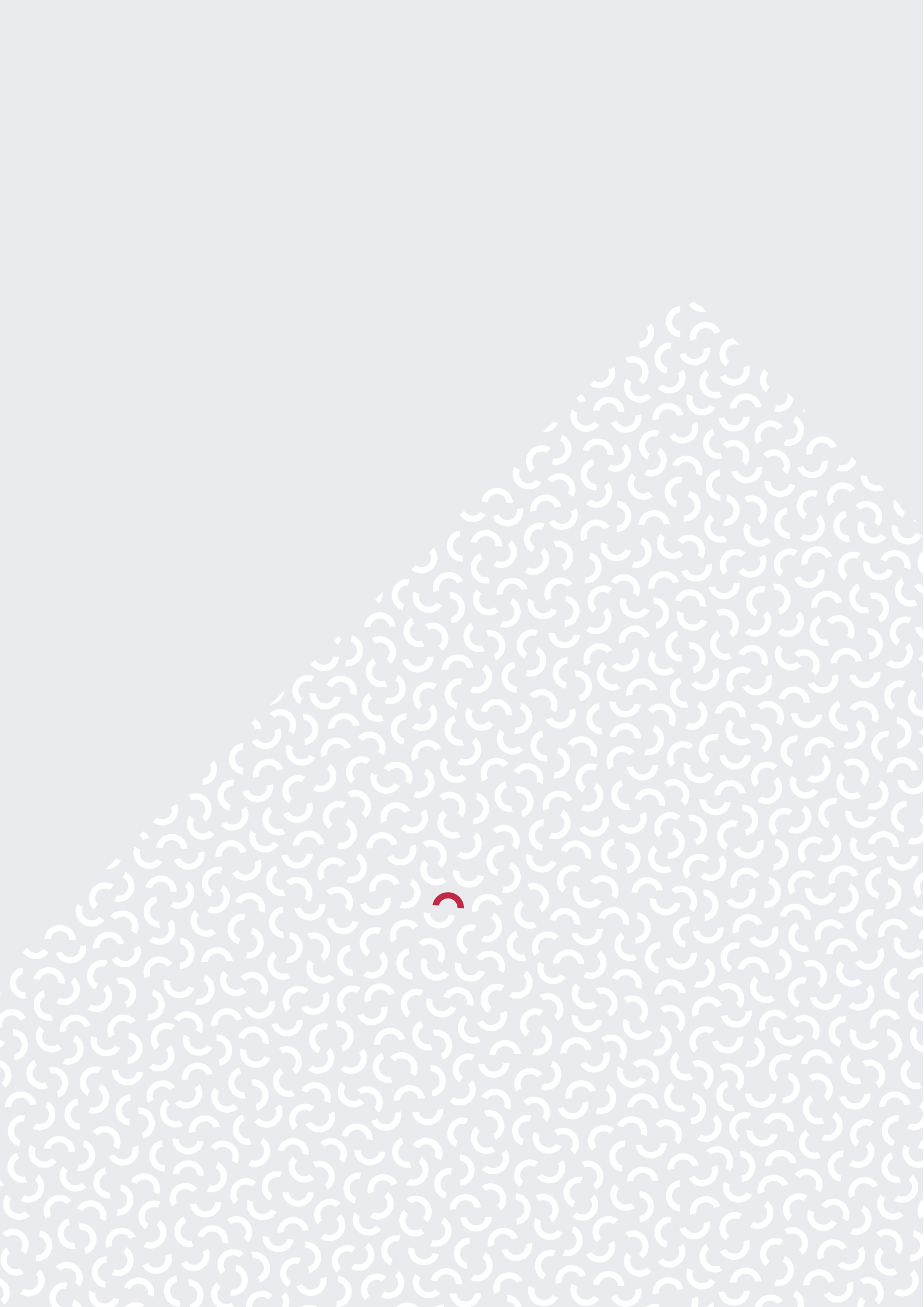
Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des 2 sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux 2 sexes.

SOMMAIRE

I. APERÇU DE LA STRUCTURE DU DIALOGUE SOCIAL	7
II. DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE	13
1. MISE EN PLACE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL	15
2. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL	16
3. DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	17
4. DURÉE ET FIN DU MANDAT	20
5. ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL	20
6. MOYENS À DISPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL	34
7. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT	38
8. STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	41
9. LITIGES	46

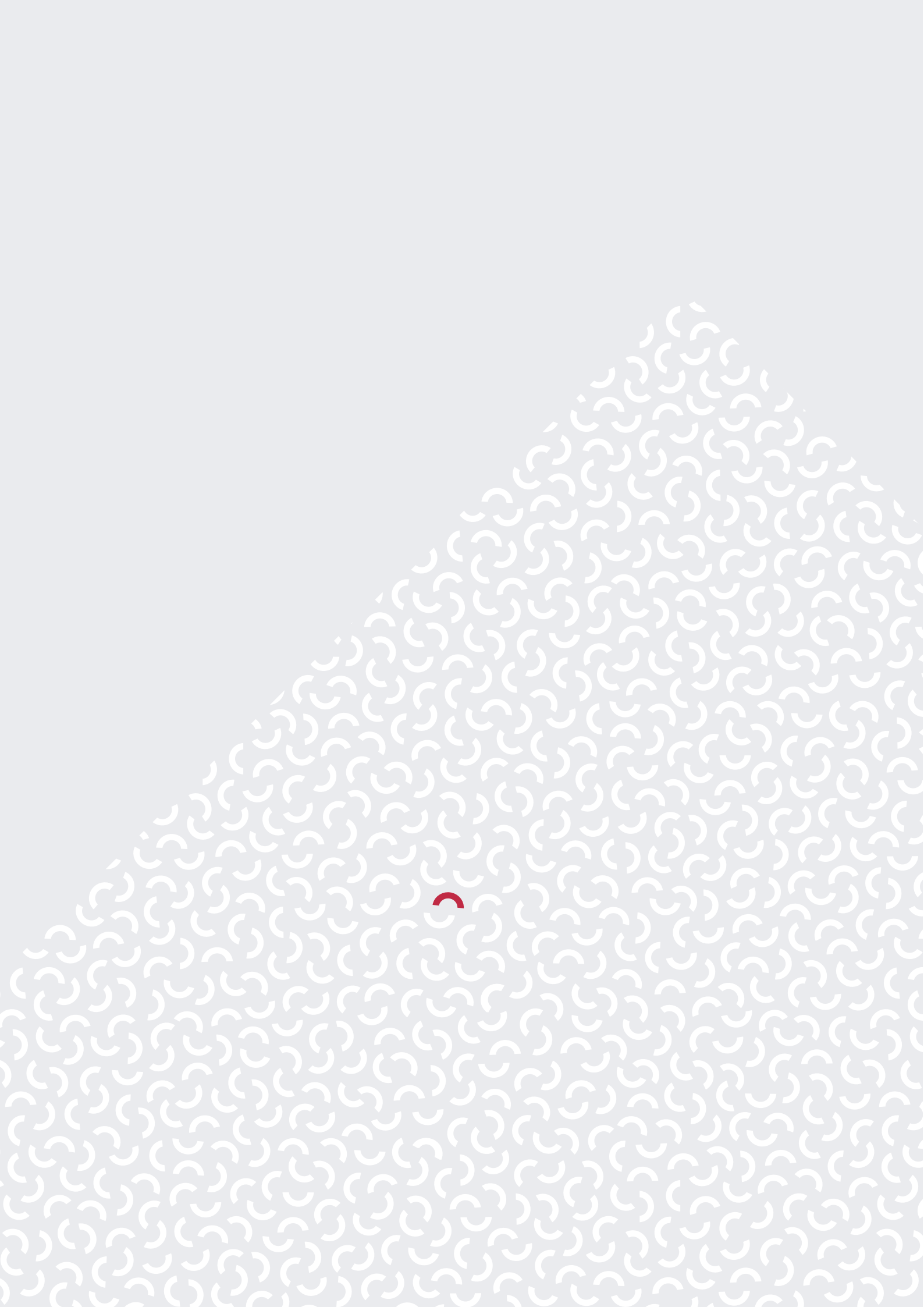
III. DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	49
<hr/>	
1. DÉFINITION DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	51
2. PROCÉDURE À RESPECTER	51
3. MISSION DE LA DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	52
4. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	52
5. PETITES ENTREPRISES DE MOINS DE 15 SALARIÉS CONSTITUANT ENSEMBLE UNE ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	53
IV. REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES	55
<hr/>	
V. BASES LÉGALES	61
<hr/>	





I. APERÇU DE LA STRUCTURE DU DIALOGUE SOCIAL





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

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

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

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

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

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

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

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

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

Depuis les élections de 2019 les comités mixtes d'entreprise ont cessé d'exister, et leurs attributions sont entièrement transférées à la délégation du personnel dans toute entreprise ou institution de 150 salariés et plus (voir dans partie II, point 5).

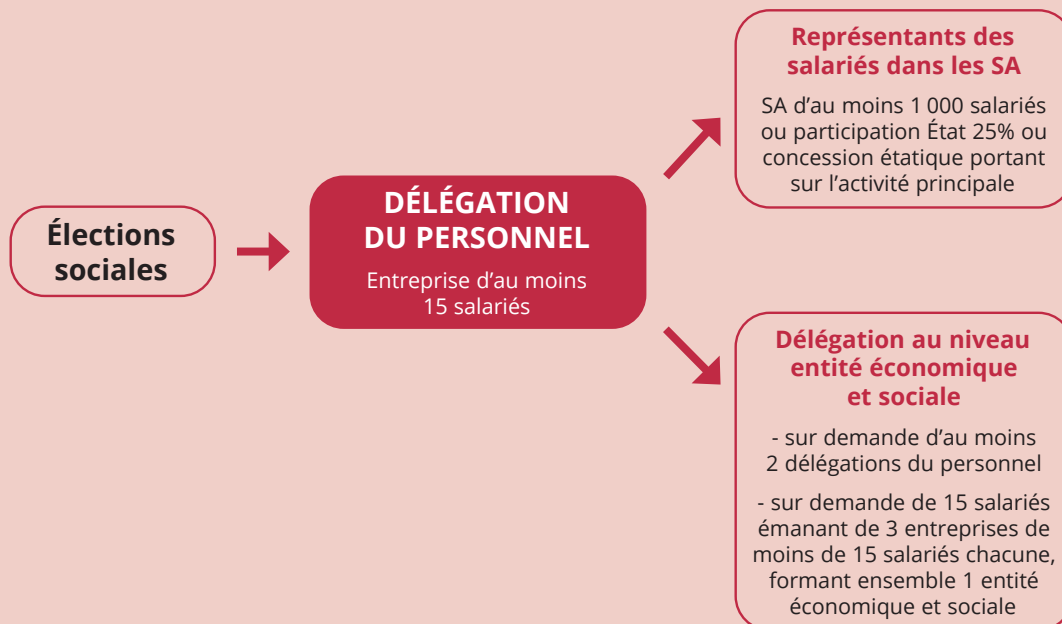
Depuis les élections sociales de 2019, les organes de représentation du personnel sont donc les suivants :

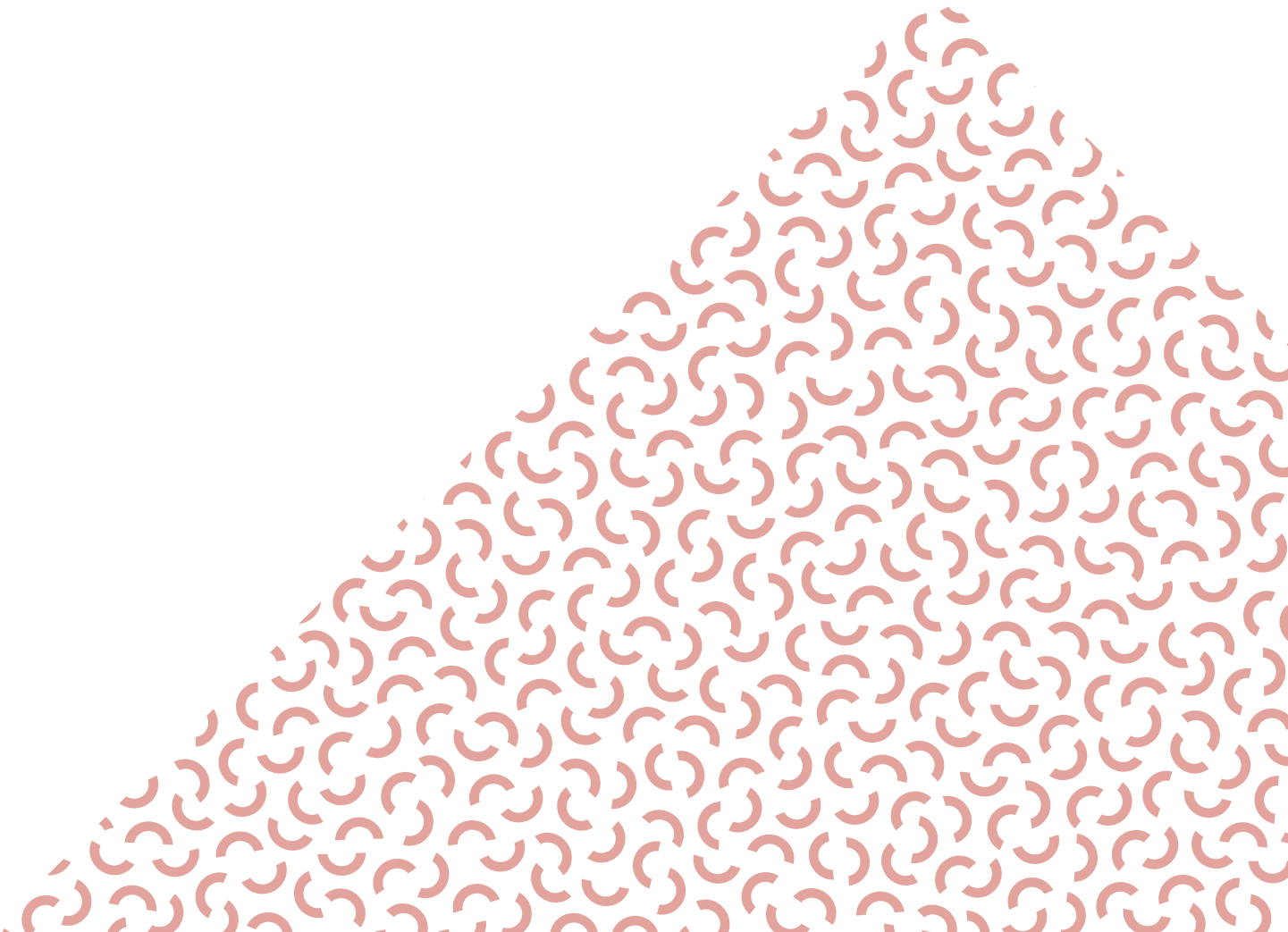
- les délégations du personnel dans les entreprises qui pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections auront occupés au moins 15 salariés (voir partie II) ;
- les délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L.161-2 du Code du travail (voir partie III) ;

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

- les représentants des salariés dans les sociétés anonymes d'au moins 1 000 salariés ou dans les sociétés anonymes dont la participation de l'État dans le capital social est de 25% au moins ou encore dans les sociétés anonymes qui fonctionnent avec une concession étatique qui porte sur l'activité principale (voir partie IV).

DEPUIS LES ÉLECTIONS SOCIALES 2019







II. DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

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

Une partie des modifications légales sont entrées en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016.

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

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

Il comprend 3 parties :

- la première dédiée à la délégation du personnel au niveau de l'entreprise ;
- la seconde à la délégation du personnel au niveau de l'entité économique et sociale ;
- la 3^e dédiée aux représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes.

* Mémorial A144 du 27 juillet 2015



1. MISE EN PLACE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL²

La délégation du personnel est désormais établie au niveau de l'entreprise, donc au niveau de l'entité juridique qui a embauché les salariés, et non plus au niveau de l'établissement d'une entreprise depuis les élections sociales de 2019.

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

1.1. Employeurs du secteur privé

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

1.2. Employeurs du secteur public

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

1.3. Transfert d'entreprise

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

1.4. Les salariés pris en compte pour déterminer l'effectif de l'entreprise

1.4.1. Salariés travaillant à plein temps

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

1.4.2. Salariés travaillant à temps partiel

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

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

² Article L. 4111-1 du Code du travail

1.4.3. Salariés sous contrat de travail à durée déterminée et salariés mis à disposition

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 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.

1.4.4. Entreprise de travail intérimaire³

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

2. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL⁴

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

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25 ;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50 ;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75 ;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100 ;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200 ;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300 ;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400 ;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500 ;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600 ;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700 ;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800 ;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900 ;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1 000 ;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1 001 et 1 100 ;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1 101 et 1 500 ;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1 501 et 1 900 ;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1 901 et 2 300 ;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2 301 et 2 700 ;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2 701 et 3 100 ;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3 101 et 3 500 ;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3 501 et 3 900 ;

³ Article L. 411-2 du Code du travail

⁴ Article L. 412-1 du Code du travail

- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3 901 et 4 300 ;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4 301 et 4 700 ;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4 701 et 5 100 ;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5 101 et 5 500 ;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5 500.

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

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

3. DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

3.1. Modalités de la désignation⁵

3.1.1. Entreprises de 100 salariés et plus

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

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

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

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

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

3.1.2. Entreprises de moins de 100 salariés

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

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

⁵ Article L. 413-1 du Code du travail

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

Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal ⁶.

3.2. Vote par correspondance

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

3.3. Nombre de candidats identique aux postes à pourvoir

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

3.4. Défaut de candidatures

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

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

3.5. Durée du mandat des délégués⁷

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

3.6. Renouvellement de la délégation⁸

3.6.1. Le cas normal

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

3.6.2. Les cas extraordinaires

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

⁶ Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel, Mémorial A838

⁷ Article L. 413-2 du Code du travail

⁸ Article L. 413-2 du Code du travail

Le mandat de la délégation instituée ou renouvelée expire avec ceux des délégations instituées normalement, à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année ; dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de 5 ans.

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

3.7. Le cas particulier du transfert d'entreprise⁹

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

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

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

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

3.8. Conditions de l'électorat

3.8.1. Vote actif¹⁰

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

3.8.2. Vote passif¹¹

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

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

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

Les salariés occupant un emploi à temps partiel¹² simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée de travail hebdomadaire la plus longue ; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient l'ancienneté de services la plus élevée.

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

9 Article L. 413-2(5) du Code du travail

10 Article L. 413-3 du Code du travail

11 Article L. 413-4 du Code du travail

12 Article L. 413-5 du Code du travail

Les salariés intérimaires et les salariés mis à disposition¹³ ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel de l'entreprise utilisatrice.

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

4. DURÉE ET FIN DU MANDAT¹⁴

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

Son mandat prend néanmoins fin :

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

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

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

5. ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

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

Le Code du travail définit :

- l'information¹⁵, comme étant la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ;
- la consultation, comme étant l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

¹³ Article L. 413-6 du Code du travail

¹⁴ Articles L. 413-3 et L. 413-4 du Code du travail

¹⁵ Article L. 414-1 du Code du travail

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

5.1. Attributions générales et droit à l'information¹⁶

5.1.1. Mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts des salariés

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

5.1.2. Règlement des litiges

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

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

5.1.3. Égalité de traitement

Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

5.1.4. Informations sur la marche et la vie de l'entreprise

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

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

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise.

5.1.5. Santé et sécurité

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

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

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

¹⁶ Article L. 414-2 du Code du travail

5.1.6. Informations sur l'évolution économique et financière dans les entreprises de moins de 150 salariés¹⁷

Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

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

5.1.7. Droit de demander des informations complémentaires

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

5.2. Information et consultation sur la vie de l'entreprise¹⁸

5.2.1. Information et consultations diverses

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

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

¹⁷ Information et consultation sur l'évolution économique et financière dans les entreprises de 150 salariés et plus : voir point 5.3.4. ci-après.

¹⁸ Article L. 414-3 du Code du travail

5.2.2. Structure et évolution de l'emploi

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

5.2.3. Modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats

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

5.2.4. Contrats d'appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi

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

5.2.5. Gestion des œuvres sociales

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

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

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

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

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

5.3.1. Installations de l'entreprise, équipement de travail et méthodes de travail¹⁹

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

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

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

¹⁹ Article L. 414-5 du Code du travail

5.3.2. Besoins de main d'œuvre

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

5.3.3. Décision d'ordre économique ou financière pouvant avoir une influence sur l'emploi²⁰

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

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

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

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

5.3.4. Évolution économique et financière de l'entreprise²¹

Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, 2 fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

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

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

5.3.5. Positions divergentes²²

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

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

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

20 Article L. 414-6 du Code du travail

21 Article L. 414-7 du Code du travail

22 Article L. 414-8 du Code du travail

5.4. Droit de participation dans les entreprises d'au moins 150 salariés²³

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

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

5.4.1. Modalités de mise en œuvre du droit de participation des délégués du personnel²⁴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

²³ Article L. 414-9 du Code du travail

²⁴ Articles L. 414-10 à L. 414-13 du Code du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Autres missions

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

- l'entretien préalable à un licenciement ou à une modification essentielle du contrat de travail : la délégation du personnel reçoit une copie de la convocation du salarié ²⁵ ;
- le transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise : la délégation est informée et consultée en temps utile avant le transfert ²⁶ ;
- la durée du travail : la délégation du personnel a diverses attributions en ce qui concerne le recours à une période de référence et à un plan d'organisation du travail ²⁷, le recours à un horaire de travail mobile ²⁸, le temps de repos ²⁹, en cas de récupération de temps de travail perdu ³⁰, en cas de recours aux heures supplémentaires ³¹, en cas de travail de dimanche ³² ;
- la demande de l'employeur de payer ses salariés en-dessous du seuil du salaire social minimum ³³ : information et consultation de la délégation du personnel ;
- les congés collectifs ³⁴ : nécessité de l'accord de la délégation du personnel ;
- le congé parental ³⁵ : information de la délégation du personnel par l'employeur lorsqu'il exerce son droit de report et droit pour la délégation de saisir l'ITM si elle estime que le report n'est pas justifié ;
- le harcèlement sexuel ³⁶ : droit de proposer des actions et mission d'assister la victime sur demande ;

25 Article L. 124-2 du Code du travail

26 Article L. 127-6 du Code du travail

27 Articles L. 211-6 et suivants du Code du travail

28 Article L. 211-8 du Code du travail

29 Article L. 211-16 du Code du travail

30 Article L. 211-21 du Code du travail

31 Article L. 211-23 du Code du travail

32 Article L. 231-2 du Code du travail

33 Article L. 222-6 du Code du travail

34 Article L. 233-10 du Code du travail

35 Article L. 234-46 du Code du travail

36 Article L. 245-6 du Code du travail

- le harcèlement moral³⁷ ;
- la santé et sécurité au travail³⁸ : droit à l'information et à la consultation, droit de faire des propositions, droit de recevoir le rapport du médecin du travail³⁹, droit de demander des examens médicaux⁴⁰, droit de recevoir la liste des postes de travail dangereux pour les femmes enceintes⁴¹, droit d'inspecter le registre des jeunes travailleurs⁴², droit d'être informé en matière de protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques⁴³ ;
- l'implication en cas de comité d'entreprise européen ou de procédure d'information et de consultation transfrontalière des travailleurs⁴⁴ ;
- l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi⁴⁵ ou d'un plan social⁴⁶ ;
- la demande de l'employeur de subvention pour chômage partiel⁴⁷, accidentel ou technique⁴⁸ ;
- le recours aux travaux d'intérêt général⁴⁹ ;
- le recours aux aides à l'embauche des chômeurs de longue durée⁵⁰ ;
- la formation continue⁵¹ ;
- la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit⁵² et la préretraite progressive⁵³ ;
- les contrôles effectués par l'ITM dans l'entreprise⁵⁴ ;
- le droit pour la délégation de demander à ce que l'ITM assiste à ses réunions⁵⁵ ;
- le recours au travail intérimaire⁵⁶, au prêt temporaire de main d'œuvre⁵⁷, au travail à temps partiel⁵⁸ : information et consultation préalable de la délégation du personnel ;
- l'accès aux dossiers personnels⁵⁹ : chaque salarié a le droit d'accéder 2 fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent. Il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation ou par le délégué à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

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

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

38 Articles L. 312-6 et suivants du Code du travail

39 Article L. 325-4 du Code du travail

40 Article L. 326-5 du Code du travail

41 Article L. 334-1 du Code du travail

42 Article L. 344-3 du Code du travail

43 Article L. 351-4 du Code du travail

44 Articles L. 431-1 et suivants du Code du travail

45 Articles L. 513-1 et suivants du Code du travail

46 Article L. 166-2 du Code du travail

47 Articles L. 511-6 et L. 511-8 du Code du travail

48 Articles L. 531-3 et L. 532-1 du Code du travail

49 Articles L. 511-18, L. 511-20 et L. 511-22 du Code du travail

50 Article L. 541-5 du Code du travail

51 Articles L. 542-9 et L. 542-11 du Code du travail

52 Article L. 583-4 du Code du travail

53 Articles L. 584-1 et L. 584-5 du Code du travail

54 Article L. 614-3 du Code du travail

55 Article L. 614-9 du Code du travail

56 Article L. 134-1 du Code du travail

57 Articles L. 134-1 et L. 132-1 du Code du travail

58 Articles L. 134-1 et L. 132-1 du Code du travail

59 Article L. 123-2 du Code du travail

- le traitement de données personnelles effectué à des fins de surveillance sur le lieu de travail⁶⁰ : l'article L. 261-1 du Code du travail stipule qu'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1^{er}, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 (RGPD).⁶¹

Cas d'ouverture

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

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

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

Droit à l'information

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

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

Cas nécessitant l'accord de la délégation du personnel

Lorsque la surveillance est mise en place :

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

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

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

Pour tout traitement de données mis en œuvre à des fins de surveillance sur le lieu de travail, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les 15 jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la CNPD, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai. L'employeur ne pourra donc pas mettre en œuvre la surveillance avant d'avoir obtenu l'avis de la CNPD.

Droit de réclamer

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

60 Article L. 261-1 du Code du travail

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

- la proposition des réviseurs d'entreprises dans les sociétés anonymes où il y a des représentants des salariés dans l'organe de gestion ou de surveillance de l'entreprise 62 : Les réviseurs y sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition de l'employeur suite à la procédure de participation des délégués du personnel (voir point 5.4. ci-avant).

62 Article 4 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, Mémorial A144

LES RÈGLES SPÉCIFIQUES AU DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ⁶³

Désignation

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

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

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

Droits et obligations

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

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

Droit à l'information et à la consultation

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

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

Droit de faire des propositions

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

⁶³ Article L. 414-14 du Code du travail

Collaboration avec le travailleur désigné

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

Tournées de contrôle

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

Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder 2 par an.

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

Relation avec l'Inspection du travail et des mines

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

Maintien de salaire

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

Congé-formation

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

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

La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un 1^{er} mandat dans l'entreprise concernée.

Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas 150.

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

LES RÈGLES SPÉCIFIQUES AU DÉLÉGUÉ À L'ÉGALITÉ⁶⁴

Désignation

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

Mission

Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

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

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

Crédit d'heures

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

- de 4 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés ;
- de 6 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés ;
- de 8 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés ;
- de 10 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés ;

64 Article L. 414-15 du Code du travail

- de 4 heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

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

Congé-formation

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

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

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

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

6. MOYENS À DISPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

6.1. Droit de quitter le poste de travail et crédit d'heures⁶⁵

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

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

6.1.1. Entreprises de moins de 250 salariés

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

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

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

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

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

⁶⁵ Articles L. 415-5 et L. 415-9 du Code du travail

6.1.2. Entreprises de 250 salariés et plus

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

- 1 délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
- 2 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1 000 ;
- 3 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1 001 et 2 000 ;
- 4 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2 001 et 3 500 ;
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 1 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3 500.

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

Toutefois, lorsque l'effectif excède 1 000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale, représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés.

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

6.2. Droit de se réunir⁶⁶

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

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

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

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

6.3. Heures de consultation⁶⁷

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

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

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

⁶⁶ Articles L. 415-6 et L. 415-7 du Code du travail

⁶⁷ Article L. 415-8 du Code du travail

6.4. Droit d'assistance par des conseillers et experts⁶⁸

6.4.1. Nombre de conseillers

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

6.4.2. Détermination des conseillers

a. Proposition des conseillers

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

b. Désignation des conseillers

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

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

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

c. Expert externe

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

Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, qui est déterminé par règlement grand-ducal à 0,10%.⁶⁹

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

d. Recours aux organisations professionnelles patronales et syndicales

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

⁶⁸ Article L. 412-2 du Code du travail

⁶⁹ Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L. 412-2 du Code du travail, Mémorial A1084

6.5. Affichage des communications de la délégation⁷⁰

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

Les délégués élus sur :

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

peuvent en outre :

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

6.6. Droit d'entrer en contact avec les salariés de l'entreprise⁷¹

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

6.7. Congé-formation⁷²

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

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

6.7.1. Entreprises de 15 à 49 salariés

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

6.7.2. Entreprises de 50 à 150 salariés

Dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 50 et 150 salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à 2 semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'État.

⁷⁰ Article L. 414-16 du Code du travail

⁷¹ Article L. 414-16 du Code du travail

⁷² Article L. 415-9 du Code du travail

6.7.3. Entreprises de plus de 150 salariés

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

6.7.4. Nouveaux mandats

Les délégués élus pour la 1^{ère} fois ont droit à un supplément de 16 heures pendant la 1^{ère} année de leur mandat.

6.7.5. Délégués suppléants

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

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

6.7.6. Les formations éligibles

La durée du congé de formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé, mais elle est considérée comme du temps de travail.

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

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

7. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

7.1. Désignation du président, vice-président, secrétaire et du bureau⁷³

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

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

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

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

⁷³ Article L. 416-1 du Code du travail

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

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

Un règlement grand-ducal du 15 décembre 2017⁷⁴ détermine dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante et le déroulement de celle-ci :

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

Dans les 3 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, des membres du bureau, du délégué à l'égalité et du délégué à la sécurité et à la santé.

Lors de la première réunion après la réunion 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.

7.2. Délibérations⁷⁵

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 5 jours avant la réunion.

Le bureau est tenu de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers au moins des membres de la délégation, au plus tard 3 jours ouvrables avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour aux membres de la délégation, son président doit en faire part aux membres de la délégation dans les 24 heures.

7.3. Convocation de la réunion de la délégation⁷⁶

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

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

⁷⁴ Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail, Mémorial A1085

⁷⁵ Article L. 416-2 du Code du travail

⁷⁶ Article L. 416-3 du Code du travail

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

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

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

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.⁷⁷

7.4. Prises de décisions⁷⁸

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

Le secrétaire tient le procès-verbal de chaque réunion.

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

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

7.5. Frais de la délégation⁷⁹

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

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

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

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

77 Article L. 416-4 du Code du travail

78 Article L. 416-5 du Code du travail

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

8. STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

8.1. Règlement d'ordre intérieur

Les membres de la délégation du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.⁸⁰

Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel en conformité à la loi.⁸¹

8.2. Secret professionnel⁸²

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

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

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

Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations, peuvent se pourvoir dans la quinzaine devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La décision du directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le 8^e jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des salariés et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise ou dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'établissement conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les 15 jours de sa notification, la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

8.3. Maintien de salaire⁸³

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.

8.4. Carrière des délégués⁸⁴

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

80 Article L. 415-1 du Code du travail

81 Article L. 417-1 du Code du travail

82 Article L. 415-2 du Code du travail

83 Article L. 415-5(4) du Code du travail

84 Article L. 415-5(5) du Code du travail

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.

8.5. Protection spéciale

8.5.1. Protection du délégué du personnel contre une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail⁸⁵

Pendant la durée de leur mandat⁸⁶, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel, et le délégué à la sécurité et à la santé, ne peuvent pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7 du Code du travail.

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

8.5.2. Protection contre le licenciement⁸⁷

a. Le principe

Les délégués ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de leur mandat.⁸⁸

b. Deux options

- **Procédure en annulation**

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

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

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

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

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

8.5.3. Cas spécial de la fermeture de l'entreprise

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

85 Article L. 415-10 du Code du travail

86 Voir aussi point 8.5.7. ci-après

87 Article L. 415-10 du Code du travail

88 Voir aussi point 8.5.7. ci-après

8.5.4. Mise à pied pour faute grave

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

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

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

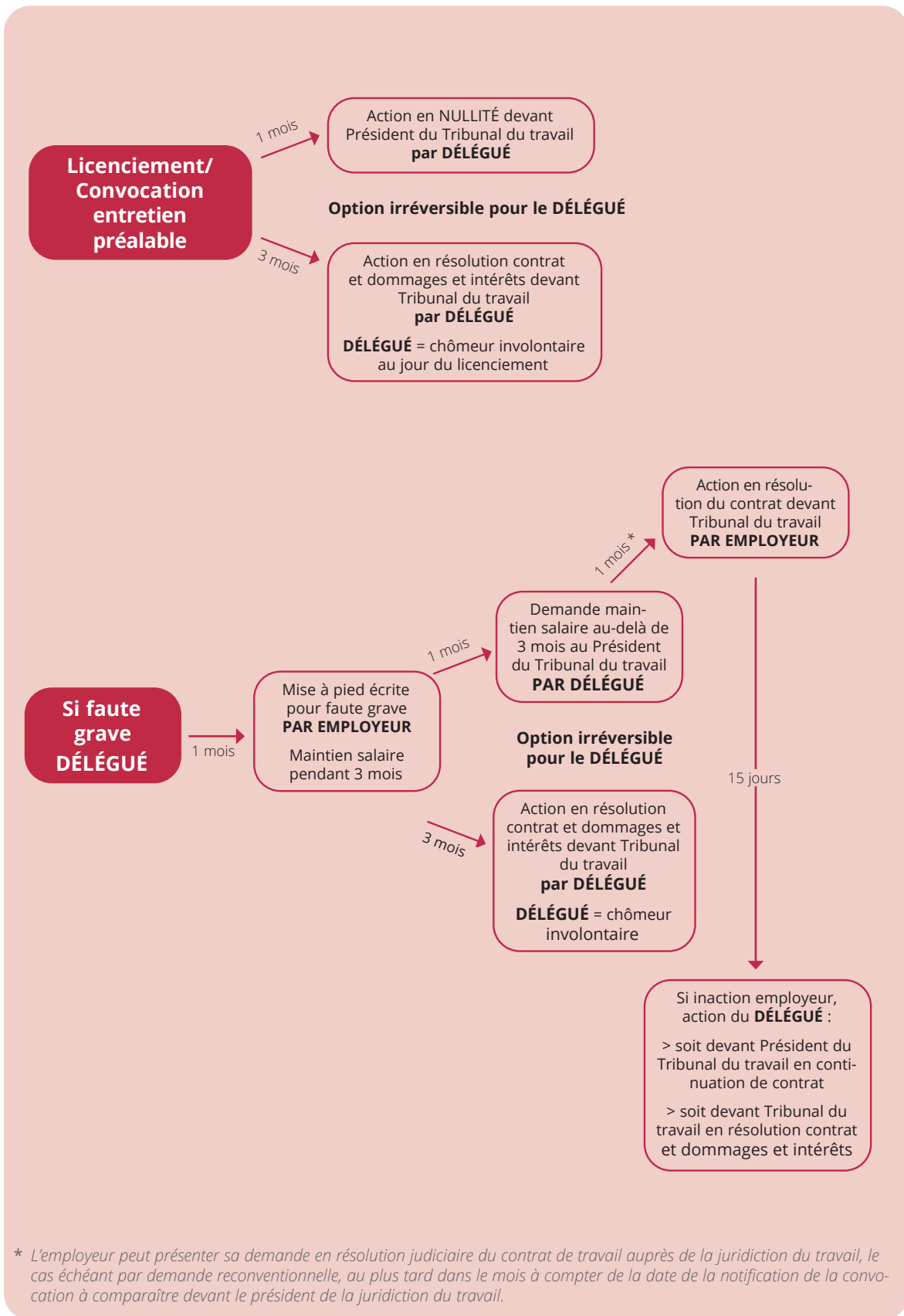
Pendant les 3 mois suivant la date de notification de la mise à pied, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si son contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

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

NOTONS : L'option entre les 2 demandes précitées est irréversible.

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

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



8.5.5. Lorsque le délégué mis à pied retrouve un nouvel emploi

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

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

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

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

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

8.5.7. Protection des anciens membres de la délégation du personnel et des candidats à l'élection pour la délégation du personnel⁸⁹

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

89 Article L. 415-11 du Code du travail

9. LITIGES

9.1. Inspection du travail et des mines

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée de surveiller l'application des dispositions en matière de délégation du personnel.⁹⁰

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.⁹¹

9.2. Commission de médiation

Les litiges en matière :

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

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

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

Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation, les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les 5 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 5 années, comprenant 6 personnes proposées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et arrêtée par le Gouvernement en conseil. Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste prévue à l'alinéa qui précède. Le médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts. Il est assisté d'un fonctionnaire à mettre à disposition par l'Inspection du travail et des mines pour assurer le secrétariat administratif. Lorsque la médiation n'aboutit pas à un accord dans les 3 mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

⁹⁰ Article L. 417-2 du Code du travail

⁹¹ Article L. 417-4(1) du Code du travail

9.3. Tribunal du travail⁹²

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

9.4. Délit d'entrave⁹³

Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité ou d'un délégué à la sécurité et santé, est punie d'une amende de 251 à 15 000 euros.

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

92 Article L. 417-4(2) du Code du travail

93 Article L. 417-5 du Code du travail



III. DÉLÉGATION AU NIVEAU DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE





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

Lorsque plusieurs entreprises, c'est-à-dire plusieurs entités juridiques différentes, constituent ensemble ce que l'on appelle une entité économique et sociale, il peut être institué, à la demande d'au moins 2 délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.⁹⁴

1. DÉFINITION DE L'ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

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

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

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

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

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

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

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

2. PROCÉDURE À RESPECTER

Il appartient aux délégations du personnel des différentes entreprises de faire la demande pour la mise en place d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale. La demande doit provenir d'au moins 2 délégations de 2 entreprises différentes de l'entité économique et sociale.

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

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 du Code du travail peuvent être saisies (voir partie II, point 9).

⁹⁴ Article L. 411-3 du Code du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Inspection du travail et des mines fixe la date de ces élections qui auront lieu selon le système de la majorité relative. En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 du Code du travail peuvent être saisies (voir partie II, point 9.).

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

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



IV.
**REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS
DANS LES SOCIÉTÉS
ANONYMES**





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

Quelles sont les entreprises dont le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit comprendre des membres représentant le personnel ?⁹⁵

Les entreprises suivantes doivent prévoir des représentations salariales au sein de leur conseil d'administration ou conseil de surveillance :

- les entreprises établies au Luxembourg, sous la forme d'une société anonyme et qui occupent habituellement 1.000 salariés au moins au cours des 3 dernières années ;
- les entreprises établies au Luxembourg, sous la forme d'une société anonyme, et qui bénéficient d'une participation financière étatique de 25% au moins ou d'une concession de l'État portant sur leur activité principale. Ces entreprises sont désignées par arrêté grand-ducal. Selon un arrêté grand-ducal du 11 août 1974, il s'agit de CEGEDEL, LUXAIR, CLT et SES. Cet arrêté a été complété en 2008 en vue d'ajouter à cette liste la société de l'aéroport de Luxembourg LUX-AIRPORT.

Quel est le nombre minimal des membres du conseil d'administration ou conseil de surveillance ?⁹⁶

Les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés concernées doivent être au nombre de 9 au moins en tout.

Comment la représentation des salariés est-elle assurée ?⁹⁷

La loi fait une distinction suivant qu'il s'agit d'une :

- société anonyme occupant 1 000 salariés au moins : un tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance doit représenter le personnel ;
- société anonyme à participation ou concession étatique : 3 administrateurs ou 3 des membres du conseil de surveillance au moins doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé d'un administrateur représentant le personnel par tranche de 100 travailleurs, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance ne puisse excéder le tiers des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Comment les représentants des salariés dans les conseils d'administration ou dans les conseils de surveillance sont-ils désignés ?⁹⁸

Les membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont désignés par la délégation du personnel parmi les salariés de l'entreprise. L'élection a lieu par vote secret à l'urne suivant les règles de la représentation proportionnelle.⁹⁹

Une exception aux règles normales de désignation des membres du conseil d'administration ou de surveillance est prévue au profit des sociétés anonymes relevant du secteur de la sidérurgie. En effet, 3 des membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont désignés non pas par la délégation du personnel, mais par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cette désignation se fait après consultation des parties signataires du contrat collectif applicable à l'entreprise. Les membres du conseil d'administration ou de surveillance ainsi désignés ne doivent pas nécessairement faire partie du personnel de l'entreprise. Leur répartition entre les organisations syndicales intéressées fait l'objet d'un accord préalable entre ces organisations qui est notifié par écrit au président du conseil d'administration ou conseil de surveillance de la société concernée et au directeur de l'Inspection du travail et des mines. À défaut de désignation dans les délais fixés, les membres du conseil d'administration ou de surveillance sont nommés par le ministre du Travail parmi le personnel de l'entreprise.

95 Article L. 426-1 et suivants du Code du travail

96 Article L. 426-2 du Code du travail

97 Article L. 426-3 du Code du travail

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

99 Règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration ou les conseils de surveillance

Quand les représentants du personnel au sein des conseils d'administration ou de surveillance doivent-ils être désignés ?

La désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration du mandat des membres du conseil d'administration ou de surveillance précédents.

Quelles sont les conditions pour pouvoir devenir membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel ?¹⁰⁰

Un salarié de l'entreprise, qui souhaite poser sa candidature, doit être titulaire d'un contrat de travail antérieur de 2 ans au moins à sa désignation comme membre du conseil d'administration ou de surveillance, contrat qui doit correspondre à un emploi effectif.

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

Quelle est la durée de leur mandat ?¹⁰¹

Les membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont nommés pour une durée de mandat égale à celle des autres membres du conseil d'administration ou de surveillance. Leur mandat est renouvelable.

D'après la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, la durée maximale d'un mandat de membres du conseil d'administration ou de surveillance est de 6 ans.

Quels sont les motifs mettant fin à leur mandat ?

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

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

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

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

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

À noter qu'en cas de vacance d'un siège, les autres membres du conseil d'administration ou de surveillance ont le droit de l'occuper provisoirement jusqu'à la 1^{ère} réunion de l'assemblée plénière qui procède à l'élection définitive.

¹⁰⁰ Article L. 426-6 du Code du travail

¹⁰¹ Article L. 426-7 du Code du travail

Quelle est leur responsabilité ?¹⁰²

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

Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont solidairement responsables avec les autres membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, 2^e alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel peut-il être licencié ?¹⁰³

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

Ceci vaut également pour :

- les anciens membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- les candidats au siège de membre du conseil d'administration ou de surveillance pendant une période de 3 mois à partir de la présentation de leur candidature.

Un membre du conseil d'administration ou de surveillance peut-il être licencié en cas de faute grave commise ?¹⁰⁴

En cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, les règles sont alignées sur celles des délégués du personnel, sauf pour ce qui est du droit rétroactif au chômage dont peut bénéficier le délégué dont le contrat a été résilié par le tribunal et qui est condamné à rembourser l'employeur (voir [partie II, point 8.5.4.](#)).

Le statut de membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant du personnel est-il assorti d'incompatibilités ?¹⁰⁵

Oui, un membre du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel ne peut pas simultanément être membre du conseil d'administration ou de surveillance de 2 ou plusieurs sociétés qui poursuivent des activités de même nature et de même objet.

De même, il ne peut pas être occupé par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que celle dans laquelle il est membre du conseil d'administration ou membre du conseil de surveillance.

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

102 Article L. 426-8 du Code du travail

103 Article L. 426-9 du Code du travail

104 Article L. 426-9 du Code du travail

105 Article L. 426-10 du Code du travail



V. BASES LÉGALES





CODE DU TRAVAIL (Extraits)

Livre IV - Représentation du personnel : Articles L. 411-1 à L. 427-3

RÈGLEMENT GRAND-DUCAL MODIFIÉ DU 24 SEPTEMBRE 1974 CONCERNANT LES OPÉRATIONS ÉLECTORALES POUR LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LES COMITÉS MIXTES D'ENTREPRISE ET LES CONSEILS D'ADMINISTRATION OU LES CONSEILS DE SURVEILLANCE

RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 15 DÉCEMBRE 2017 PORTANT EXÉCUTION DE L'ARTICLE L. 412-2 DU CODE DU TRAVAIL

RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 15 DÉCEMBRE 2017 PORTANT EXÉCUTION DE L'ARTICLE L. 416-1 DU CODE DU TRAVAIL

RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 11 SEPTEMBRE 2018 CONCERNANT LES OPÉRATIONS ÉLECTORALES POUR LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le dialogue social au sein des entreprises est un élément important de la gouvernance pour un développement durable de notre économie et notre société.

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises a posé un nombre important de nouvelles règles en ce qui concerne le dialogue social dans les entreprises.

À l'époque, une partie des modifications légales prévues par la loi de 2015 sont entrées en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016. D'autres ne sont entrées en vigueur qu'à partir des élections sociales en 2019.

C'est l'occasion pour la CSL de rééditer son ouvrage sur la délégation du personnel représentant les salariés de droit privé dans les entreprises et institutions établies sur le territoire national. Il comprend :

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



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

