

FAQ

ÉLECTIONS SOCIALES
SOZIALWAHLEN
SOCIAL ELECTIONS
ELEIÇÕES SOCIAIS
2024

Les élections sociales

Qu'est-ce que les élections sociales?



Les élections sociales ont lieu **tous les 5 ans**. A cette occasion, les salarié.e.s **élisent** les **membres de la délégation du personnel** dans leur entreprise.



Toute entreprise employant au moins 15 personnes doit organiser des élections sociales et faire élire une délégation du personnel.

C'est à l'employeur d'organiser les élections sociales. **En cas de non-organisation, l'employeur peut être sanctionné par l'Inspection du Travail et des Mines.**

Pourquoi se présenter sur une liste OGBL?

Avec sa structure importante et son expérience, l'OGBL peut accompagner et former au mieux les candidat.e.s qui se présentent sous ses couleurs.

Outre une ou plusieurs personnes de contact au niveau du syndicat professionnel en charge du secteur qui peuvent rapidement répondre à des questions, la structure de l'OGBL dispose aussi d'un département Formations qui organise des formations pour délégué.e.s tout au long de l'année, d'un Service Juridique, ainsi que d'un Service Information, Conseil et Assistance à destination des membres.

Par ailleurs, du matériel d'information sur divers sujets sort régulièrement et est mis à disposition des délégué.e.s.



Devenir candidat.e OGBL, c'est aussi mettre toutes les chances de son côté: Le taux de réussite en tant que candidat.e OGBL est nettement plus élevé qu'en tant que candidat.e d'un autre syndicat ou en tant que candidat.e neutre.

Se présenter sur une liste OGBL, c'est aussi avoir la possibilité de négocier une convention collective de travail, chose que seuls les syndicats représentatifs sont habilités à faire.

Outre ces aspects, devenir délégué.e OGBL, c'est aussi intégrer la plus grande organisation de salarié.e.s pour salarié.e.s du Luxembourg et se battre, ensemble avec des dizaines de milliers d'autres personnes, pour l'amélioration de nos conditions de vie et de travail.

Qui peut voter lors des élections sociales?

Tout.e salarié.e ou apprenti.e lié.e par un contrat de travail ou d'apprentissage à l'entreprise depuis au moins 6 mois et âgé.e d'au moins 16 ans au moment des élections sociales peut voter. Ceci sans distinction de nationalité.

Qui peut se faire élire lors des élections sociales?

Tout.e salarié.e lié.e par un contrat de travail à l'entreprise depuis au moins 12 mois et âgé.e d'au moins 18 ans peut se présenter aux élections sociales. Les apprenti.e.s ne peuvent pas se présenter en tant que candidat.e.s.

Combien de candidat.e.s faut-il pour une élection?

Cela dépend du nombre de postes à pourvoir (selon les effectifs de l'entreprise). Une liste complète comprend le nombre de délégué.e.s effectifs et suppléant.e.s à élire. Par exemple dans une entreprise employant 120 salarié.e.s, il y a 5 postes effectifs et 5 postes suppléants à pourvoir. Une liste complète comprend donc 10 personnes.

Combien de délégué.e.s sont à élire?

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégué.e.s titulaires à élire	Nombre de délégué.e.s suppléants à élire
15 - 25	1	1
26 - 50	2	2
51 - 75	3	3
76 - 100	4	4
101 - 200	5	5
201 - 300	6	6
301 - 400	7	7
401 - 500	8	8
501 - 600	9	9
601 - 700	10	10
701 - 800	11	11
801 - 900	12	12
901 - 1000	13	13
1001 - 1100	14	14
1101 - 1500	15	15
1501 - 1900	16	16
1901 - 2300	17	17
2301 - 2700	18	18
2701 - 3100	19	19
3101 - 3500	20	20
3501 - 3900	21	21
3901 - 4300	22	22
4301 - 4700	23	23
4701 - 5100	24	24
5101 - 5500	25	25

Un membre titulaire et un.e suppléant.e supplémentaire par tranche de 500 salarié.e.s sont à rajouter lorsque l'effectif des salarié.e.s excède 5 500 salarié.e.s.

Les élections se déroulent-elles toujours selon le même principe?

On distingue les élections dans les entreprises de moins de 100 salarié.e.s, qui se tiennent selon le système de majorité relative et les élections dans les entreprises de 100 salarié.e.s et plus, qui se déroulent selon le principe de la représentation proportionnelle.

Qu'est-ce que le système de majorité relative (moins de 100 salarié.e.s) ?



Lors d'une élection qui se tient d'après le système de la majorité relative (l'entreprise emploie moins de 100 salarié.e.s), la présentation des candidat.e.s se fait sous forme de candidatures isolées.

L'OGBL introduit ces candidatures auprès de l'employeur. Lors de l'élection, on vote pour des candidat.e.s individuelles; c'est le nombre de voix individuelles qui détermine le résultat des élections.

Qu'est-ce que le système de représentation proportionnelle (100 salarié.e.s et plus) ?



Lors d'une élection d'après le système de la représentation proportionnelle (l'entreprise a au moins 100 salarié.e.s), la présentation des candidats se fait sous forme de liste. Ces listes sont présentées par l'OGBL.

Lors du vote, on peut « noircir le cercle » - donc voter pour la liste, ce qui équivaut à donner une voix par candidat.e -, ou donner jusqu'à deux voix par candidat.e sans dépasser le nombre maximum de voix cor-

respondant au nombre de postes à pourvoir. Le nombre de voix total d'une liste sera déterminant pour la répartition du nombre de postes au sein de la délégation.

Qui devient délégué.e à l'issue des élections?

Ici encore, il faut distinguer entre élections se déroulant selon le système de majorité relative (moins de 100 salarié.e.s) et élections se déroulant selon la représentation proportionnelle (100 salarié.e.s et plus).

- ♦ Lors d'élections se déroulant selon le système de majorité relative (moins de 100 salarié.e.s), le nombre de voix individuelles est déterminant; le/la candidat.e avec le plus grand nombre de voix sera le/la premier/première élu.e et ainsi de suite.
- ♦ Lors d'élections se déroulant selon la représentation proportionnelle (100 salarié.e.s et plus), c'est le nombre de voix totales d'une liste qui détermine la répartition des sièges entre différentes listes. Dans une deuxième phase, le nombre de voix individuelles détermine qui sera premier/première élu.e et ainsi de suite.

Puis-je être licencié.e en tant que candidat.e aux élections sociales?

Une fois que la liste ou la candidature est déposée par l'OGBL, le/la candidat.e dispose d'une **protection contre le licenciement et tout changement unilatéral d'une clause essentielle du contrat de travail**. En cas d'élection, cette protection continue pendant toute la durée du mandat de délégué.e (plus 6 mois). En cas de non-élection, cette protection continue prend fin 3 mois après les élections.

Pourquoi devenir délégué.e du personnel?

Quel est le rôle du/de la délégué.e du personnel?



La mission générale du/de la délégué.e du personnel est de sauvegarder et défendre les intérêts et les droits de ses collègues. Il/elle a donc un rôle de porte-parole du personnel et doit être consulté.e et informé.e sur un certain nombre de sujets par l'employeur. Il/elle fait remonter les doléances des salarié.e.s et peut proposer des mesures visant à améliorer les conditions de travail.

Combien de temps dure un mandat de délégué.e?

Un.e délégué.e est en principe élu.e pour une durée de **5 ans**.

Comment le mandat de délégué.e prend-il fin?

Le mandat de délégué.e peut prendre fin soit par la non-réélection lors des prochaines élections, soit par la démission (par écrit) du poste de délégué.e; soit en cas de décès; soit au cas où le/la délégué.e cesse de faire partie du personnel de l'entreprise.

Puis-je être licencié.e en tant que délégué.e du personnel?

Tout.e délégué.e effectif/effective ou suppléant.e dispose d'une protection contre le licenciement ainsi que contre tout changement unilatéral d'une clause essentielle du contrat de travail, et ce pendant toute la durée de son mandat (et les 6 mois suivant la fin de son mandat). Cette protection ne s'applique pas dans le cas d'une faute grave avérée.

Quelle est la différence entre délégué.e effectif/effective et délégué.e suppléant.e?

- ♦ Les délégué.e.s effectifs/effectives participent aux réunions de délégation et disposent d'un crédit d'heures pour pouvoir effectuer leur travail de délégué.e. Ils/elles disposent aussi d'un crédit formation.
- ♦ Les délégué.e.s suppléant.e.s remplacent les délégué.e.s effectifs lors d'absences ponctuelles ou prolongées, et peuvent remplacer un.e délégué.e. effectif.ve définitivement lorsqu'il/elle cesse d'être délégué.e. Ils/elles ne disposent pas d'un crédit d'heures, mais d'un crédit formation et sont protégé.e.s contre le licenciement au même titre que les délégué.e.s effectifs.

Quels sont les postes au sein d'une délégation?

Avant tout, tout membre effectif de la délégation est délégué.e. et dispose des mêmes droits et devoirs que les autres membres. Le travail de délégation est un travail d'équipe! Il existe cependant différents postes à pourvoir au sein d'une délégation (après les élections).

La répartition de ces postes est décidée au sein de la délégation. Les postes à pourvoir sont: président.e; vice-président.e; secrétaire; délégué.e à la sécurité et à la santé; délégué.e à l'égalité.

Les missions du/de la délégué.e s'effectuent-elle pendant le temps de travail?



Oui. Toute délégation dispose d'un crédit d'heures hebdomadaire destiné à pouvoir effectuer les tâches de délégation pendant le temps de travail. Dans les entreprises de plus de 250 salarié.e.s, des délégué.e.s peuvent être libéré.e.s et faire du travail de délégation à plein temps.

Le crédit d'heures dépend des effectifs de l'entreprise. Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail et rémunérées en tant que telles.

En plus de cela, peuvent se tenir jusqu'à 12 réunions de délégation par an, considérées elles aussi comme du temps de travail.

Le/la délégué.e a-t-il/elle droit à des formations?



Oui. Chaque délégué.e, effectif/effective ou suppléant.e, dispose d'un certain nombre d'heures de formation par an ou par mandat. Le nombre d'heures dépend des effectifs de l'entreprise.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail et rémunérées en tant que tel. L'OGBL, mais aussi la Chambre des salarié.e.s ou encore l'Ecole supérieure du travail dispensent des formations en tout genre.

→ suite page suivante

Le déroulement des élections

Comment peux-tu connaître la date exacte et le déroulement des élections sociales dans mon entreprise?

La date exacte des élections reste à déterminer. Si tu te présentes sur une liste OGBL, nous te tiendrons évidemment informé.e dès qu'elle sera connue.

L'entreprise devant organiser des élections sera contactée par l'Inspection du Travail et des Mines, qui veille au bon déroulement des élections.

Ensuite, elle devra effectuer un affichage déterminant les horaires, les conditions et le lieu du vote ainsi que le nombre de postes à pourvoir. Cet affichage doit se faire au plus tard 1 mois avant les élections.

L'OGBL veillera au bon déroulement des élections. En cas d'irrégularités, l'OGBL saisira les instances compétentes.

Le vote se fait-il pendant le temps de travail?

Oui. Le vote doit pouvoir se dérouler pendant le temps de travail et le/la salarié.e doit être libéré.e afin de pouvoir y participer.

Existe-t-il la possibilité d'un vote par correspondance?

Oui, cette possibilité existe. Néanmoins, c'est à l'employeur de faire les démarches auprès de l'Inspection du Travail et des Mines pour prévoir la possibilité du vote par correspondance.

Important: Cela peut aussi se faire sur demande de la délégation sortante! Prends contact avec l'OGBL si cela semble important dans ton entreprise à tes yeux.

La campagne électorale

Qui s'occupe de constituer les listes OGBL?

En principe, c'est le syndicat professionnel OGBL en charge de ton secteur d'activité qui doit constituer et/ou valider les listes. Cependant, il s'agit là encore d'un travail d'équipe: c'est avant tout les personnes présentes sur le terrain et connaissant les salarié.e.s de l'entreprise qui peuvent convaincre leurs collègues de se présenter sur une liste OGBL, dans l'intérêt de tou.te.s. Dans la pratique, il s'agit donc d'une collaboration active entre le/la secrétaire central.e en charge de l'entreprise et les délégué.e.s sortant.e.s et/ou nouveaux/nouvelles candidat.e.s.

Qui doit déposer les listes/candidatures auprès de ma direction?

Bonne nouvelle: C'est l'OGBL qui s'en occupera le moment venu!

Me fournira-t-on du matériel d'information pour les élections?

Oui! En général, du matériel national est produit par l'OGBL: Brochures, affiches, tracts, gadgets... Par ailleurs, des brochures spécifiques pour chaque entreprise, avec les noms et les photos des candidat.e.s ainsi que des textes informatifs sont produits et distribués par les candidat.e.s, une fois la liste déposée.

Qu'ai-je à faire en tant que candidat.e?

Le volet « administratif » étant généralement pris en charge par l'OGBL, les candidat.e.s peuvent avant tout se concentrer sur leur campagne électorale: Aller à la rencontre des collègues de travail et les convaincre de voter, distribuer les brochures, tracts et gadgets, avoir une présence sur les réseaux sociaux... Deviens active/actif et, avec l'OGBL, utilise les moyens à ta disposition pour faire campagne.

OGBL, le syndicat

Qu'est-ce que l'OGBL?

Fort aujourd'hui de plus de 75.000 membres, l'OGBL est de loin le syndicat le plus important au Luxembourg. Avec ses presque 4.000 délégué.e.s du personnel, l'OGBL est le syndicat majoritaire dans les différents secteurs d'activités marchands et non marchands. Par ailleurs, avec 37 sièges sur 60, l'OGBL et le Landesverband détiennent la majorité absolue au sein de la plénière de la Chambre des Salariés (CSL).

Le but de l'OGBL est de défendre les acquis, les droits, les intérêts professionnels, sociaux et économiques de ses adhérent.e.s et des salarié.e.s en général qu'ils soient actifs ou pensionnés.

En tant que première organisation syndicale, l'OGBL a non seulement son mot à dire auprès de nombreuses instances et institutions, mais a aussi marqué l'histoire du pays. Fort de son histoire plus que centenaire, il est impliqué dans de nombreux processus décisionnels.

Que représente l'OGBL?

Depuis sa création, l'OGBL a pour mission principale la défense des intérêts des salarié.e.s du Luxembourg, indépendamment de leur nationalité, origine, genre, appartenance politique ou religieuse, orientation sexuelle ou lieu de résidence. Il œuvre constamment pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des salarié.e.s, retraité.e.s et de leurs familles.

Il est indépendant d'un point de vue politique et religieux (il ne dépend d'aucun parti politique et d'aucun courant religieux), mais pas neutre pour autant: En tant que première organisation de salarié.e.s du pays, il intervient évidemment dans le débat politique et social; toujours dans une optique d'amélioration des conditions de vie et de travail.

Financé exclusivement à travers les cotisations de ses membres, l'OGBL ne doit des comptes uniquement...à ses membres.

**Tu veux devenir
candidat.e OGBL aux
prochaines élections?
Prends contact avec nous**

→ contact.ogbl.lu



Conseil & Assistance

Besoin d'assistance au travail, problème avec la sécurité sociale, difficulté à remplir la déclaration d'impôts ? Nous sommes là pour vous aider!

Beratung & Unterstützung

Sie brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, haben Probleme mit der Sozialversicherung oder Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Steuererklärung? Wir sind da, um Ihnen zu helfen!

Advice & Assistance

Need assistance at work, problems with social security, difficulty filling out your tax return? We are here to help you!

Aconselhamento & Assistência

Precisa de assistência no trabalho, tem problemas com a segurança social, tem dificuldades no preenchimento da sua declaração de impostos? Estamos aqui para o ajudar!



+352 2 6543 777



contact.ogbl.lu



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

hello.ogbl.lu

Die Sozialwahlen

Was sind die Sozialwahlen?



Die Sozialwahlen finden alle **fünf Jahre statt**. Bei dieser Gelegenheit wählen die Arbeitnehmer*innen die **Mitglieder** der **Personaldelegation** in ihrem Betrieb.



Jedes Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten muss Sozialwahlen abhalten und eine Personaldelegation wählen lassen.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Sozialwahlen zu organisieren. Im **Falle einer Nichtorganisation kann der Arbeitgeber von der Gewerbeinspektion (Inspection du Travail et des Mines – ITM) bestraft werden.**

Warum auf einer OGBL-Liste kandidieren?

Mit seiner großen Struktur und seiner Erfahrung kann der OGBL die Kandidat*innen, die auf seinen Listen kandidieren, bestmöglich begleiten und schulen. Die Struktur des OGBL verfügt, neben einer oder mehreren Kontaktpersonen auf Ebene des für den Sektor zuständigen Berufssyndikats, die Fragen schnell beantworten können, auch über eine Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung, die das ganze Jahr über Schulungen für Delegierte organisiert, eine Rechtsabteilung sowie einen Informations- und Beratungsdienst für die Mitglieder.

Darüber hinaus wird regelmäßig Informationsmaterial zu verschiedenen Themen veröffentlicht und den Delegierten zur Verfügung gestellt.



OGBL-Kandidat*in zu werden bedeutet auch, **alle Chancen auf seiner Seite zu haben**: Die Erfolgsquote als OGBL-Kandidat*in ist deutlich höher als als Kandidat*in einer anderen Gewerkschaft oder als neutrale*r Kandidat*in.

Auf einer OGBL-Liste zu kandidieren bedeutet auch, dass man die Möglichkeit hat, einen Kollektivvertrag auszuhandeln, was nur repräsentative Gewerkschaften tun können.

Neben diesen Aspekten bedeutet OGBL-Delegierte*r zu werden auch, Luxemburgs größter Organisation von Arbeitnehmer*innen für Arbeitnehmer*innen anzugehören und gemeinsam mit Zehntausenden anderer Menschen für die Verbesserung unserer Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Wer darf bei den Sozialwahlen wählen?

Alle Arbeitnehmer*innen oder Auszubildenden, die seit mindestens sechs Monaten durch einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag an den Betrieb gebunden sind und zum Zeitpunkt der Sozialwahlen mindestens 16 Jahre alt sind, dürfen wählen. Dies gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

Wer kann sich bei den Sozialwahlen wählen lassen?

Alle Arbeitnehmer*innen, die seit mindestens 12 Monaten in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen und mindestens 18 Jahre alt sind, können bei den Sozialwahlen kandidieren. Auszubildende können nicht kandidieren.

Wie viele Kandidat*innen braucht man für eine Wahl?

Das hängt von der Anzahl der zu besetzenden Posten ab (je nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb). Eine vollständige Liste enthält die Anzahl der zu wählenden ordentlichen Delegierten und Stellvertreter*innen. In einem Unternehmen mit 120 Beschäftigten sind z. B. 5 ordentliche und 5 Ersatzposten zu besetzen. Eine vollständige Liste umfasst also 10 Personen..

Wie viele Delegierte sind zu wählen?

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

Ein zusätzliches ordentliches und ein zusätzliches stellvertretendes Mitglied pro 500 Beschäftigte sind hinzuzufügen, wenn die Zahl der Beschäftigten 5.500 übersteigt.

Finden die Wahlen immer nach demselben Prinzip statt?

Es wird unterschieden zwischen Wahlen in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten, die nach dem relativen Mehrheitssystem durchgeführt werden, und Wahlen in Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten, die nach dem Verhältniswahlrecht durchgeführt werden.

Was ist das System der relativen Mehrheit (weniger als 100 Arbeitnehmer*innen)?



Bei einer Wahl, die nach dem relativen Mehrheitswahlrecht abgehalten wird (das Unternehmen beschäftigt weniger als 100 Arbeitnehmer*innen), erfolgt die Einreichung der Kandidaturen in Form von Einzelkandidaturen. Der OGBL reicht diese Kandidaturen beim Arbeitgeber ein.

Bei der Wahl wird für die einzelnen Kandidat*innen gestimmt; die Anzahl der Einzelstimmen bestimmt das Wahlergebnis.

Was ist das Verhältniswahlssystem (100 und mehr Beschäftigte)?



Bei einer Wahl nach dem Verhältniswahlssystem (der Betrieb hat mindestens 100 Beschäftigte) werden die Kandidaturen in Form von Listen eingereicht. Diese Listen werden vom OGBL vorgelegt.

Bei der Abstimmung kann man „den Kreis schwärzen“ - also für die Liste stimmen, was gleichbedeutend damit ist, eine Stimme pro Kandidat*in zu vergeben - oder bis zu zwei Stimmen pro Kandidat*in vergeben, ohne die maximale Stimmenzahl zu überschreiten, die der Anzahl der zu besetzenden Posten entspricht. Die Gesamtzahl der Stimmen einer Liste ist ausschlaggebend für die Verteilung der Anzahl der Posten in der Delegation.

Wer wird nach der Wahl Delegierte*r?

Auch hier muss zwischen Wahlen nach dem System der relativen Mehrheit (weniger als 100 Beschäftigte) und Wahlen nach dem Verhältniswahlrecht (100 und mehr Beschäftigte) unterschieden werden.

- Bei Wahlen nach dem relativen Mehrheitsystem (weniger als 100 Beschäftigte) ist die Anzahl der Einzelstimmen ausschlaggebend; die/der Kandidat*in mit den meisten Stimmen ist die/der Erstgewählte und so weiter.
- Bei Verhältniswahlen (100 und mehr Beschäftigte) entscheidet die Gesamtzahl der Stimmen einer Liste über die Verteilung der Sitze auf die einzelnen Listen. In einer zweiten Phase entscheidet die Anzahl der Einzelstimmen darüber, wer als erste*r gewählt ist usw.

Kann ich als Kandidat*in für die Sozialwahlen entlassen werden?

Sobald die Liste oder die Kandidatur beim OGBL eingereicht wurde, genießt der/die Kandidat*in **Schutz vor Entlassung und einseitiger Änderung einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags**. Im Falle einer Wahl besteht dieser Schutz für die gesamte Dauer des Mandats der/des Delegierten (und weitere 6 Monate). Im Falle einer Nichtwahl endet dieser Schutz 3 Monate nach der Wahl.

Warum sollte man Personalvertreter*in werden?

Was ist die Aufgabe der Personalvertreterin/des Personalvertreters?



Die allgemeine Aufgabe der Personalvertreterin/des Personalvertreters besteht darin, die Interessen und Rechte ihrer/seiner Kollegen*innen zu wahren und zu verteidigen. Sie/er hat daher die Rolle einer/eines Sprecherin/Sprechers der Belegschaft und muss vom Arbeitgeber zu einer Reihe von Themen konsultiert und informiert werden. Sie/er gibt die Beschwerden der Arbeitnehmer*innen weiter und kann Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorschlagen.

Wie lange dauert das Mandat einer/eines Delegierten?

Ein*e Delegierte*r wird in der Regel für eine Dauer von fünf Jahren gewählt.

Wie endet das Mandat der/des Delegierten?

Das Mandat einer/eines Delegierten endet entweder durch Nichtwiederwahl bei der nächsten Wahl oder durch (schriftlichen) Rücktritt vom Posten der/des Delegierten, durch Tod oder wenn die/der Delegierte nicht mehr zur Belegschaft des Unternehmens gehört.

Kann ich als Personalvertreter*in entlassen werden?

Jede*r Personalvertreter*in oder Stellvertreter*in ist während der gesamten Dauer ihres/seines Mandats (und 6 Monate nach Ende des Mandats) vor Entlassung und einseitigen Änderungen einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags geschützt. Dieser Schutz gilt nicht im Falle eines nachgewiesenen schweren Fehlverhaltens.

Was ist der Unterschied zwischen effektiven Delegierten und Ersatzdelegierten?

- Effektive oder ordentliche Delegierte nehmen an Delegations-

sitzungen teil und verfügen über ein Stundenguthaben, um ihre Arbeit als Delegierte*r ausführen zu können.

- Ersatzdelegierte vertreten die ordentlichen Delegierten bei einmaliger oder längerer Abwesenheit und können eine*n ordentliche*n Delegierte*n endgültig ersetzen, wenn diese*r nicht mehr als Delegierte*r tätig ist. Sie verfügen nicht über ein Stundenguthaben, aber über einen Bildungsurlaub und sind genauso vor Entlassung geschützt wie die ordentlichen Delegierten.

Welche Posten gibt es in einer Delegation?

Zunächst einmal ist jedes Vollmitglied einer Delegation ein*e Delegierte*r und hat die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder. Die Arbeit in einer Delegation ist Teamarbeit!

Es gibt jedoch verschiedene Posten, die innerhalb einer Delegation (nach den Wahlen) zu besetzen sind. Über die Verteilung dieser Posten wird innerhalb der Delegation entschieden. Die zu besetzenden Posten sind: Präsident*in; Vizepräsident*in; Sekretär*in; Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte*r; Gleichstellungsdelegierte*r.

Werden die Aufgaben der/des Delegierten während der Arbeitszeit wahrgenommen?



Ja, jeder Delegation steht ein wöchentliches Stundenguthaben zur Verfügung, um die Aufgaben der Delegation während der Arbeitszeit wahrnehmen zu können. In Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten können Delegierte freigestellt werden, um die Delegationsarbeit in Vollzeit zu erledigen.

Das Stundenguthaben hängt von der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen ab. Die Delegationsstunden gelten als Arbeitszeit und werden als solche vergütet.

Darüber hinaus können bis zu 12 Delegationssitzungen pro Jahr abgehalten werden, die ebenfalls als Arbeitszeit gelten.

Hat der/die Delegierte Anspruch auf Schulungen?



Ja, jede*r Delegierte, ob Vollmitglied oder Stellvertreter*in, hat pro Jahr oder pro Mandat Anspruch auf eine bestimmte Anzahl von Schulungsstunden. Die Anzahl der Stunden hängt von der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen ab.

Diese Stunden gelten als Arbeitszeit und werden als solche entlohnt. Der OGBL, aber auch die Arbeitnehmerkammer oder die Hochschule für Arbeit und Soziales (Ecole Supérieure du Travail – EST) bieten Ausbildungen aller Art an.

→ mehr Infos auf der nächsten Seite

Der Ablauf der Wahlen

Wie kann ich das genaue Datum und Details über den Ablauf der Sozialwahlen in meinem Betrieb erfahren?

Das genaue Datum der Wahlen ist noch nicht festgelegt worden.

Wenn du auf einer OGBL-Liste kandidierst, werden wir dich selbstverständlich informieren, sobald dieser Termin bekannt ist.

Der Betrieb, der die Wahlen organisieren muss, wird von der Gewerbeinspektion kontaktiert, die über den reibungslosen Ablauf der Wahlen wacht.

Danach muss das Unternehmen einen Aushang anbringen, in dem die Zeiten, die Bedingungen und der Ort der Wahl sowie die Anzahl der zu besetzenden Posten festgelegt werden. Dieser Aushang muss spätestens einen Monat vor den Wahlen erfolgen.

Der OGBL überwacht den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahlen. Im Falle von Unregelmäßigkeiten wird der OGBL die zuständigen Instanzen befragen.

Findet die Wahl während der Arbeitszeit statt?

Ja. Die Wahl muss während der Arbeitszeit stattfinden können und der/die Arbeitnehmer*in muss freigestellt werden, um an der Wahl teilnehmen zu können.

Besteht die Möglichkeit einer Briefwahl?

Ja, diese Möglichkeit besteht. Es ist jedoch Sache des Arbeitgebers, sich bei der Gewerbeinspektion um die Möglichkeit der Briefwahl zu bemühen.

Wichtiger Hinweis: Dies kann auch auf Antrag der scheidenden Delegation geschehen! Nimm Kontakt mit dem OGBL auf, wenn dies in deinen Augen in deinem Betrieb wichtig erscheint.

Die Wahlkampagne

Wer kümmert sich um die Zusammenstellung der OGBL-Listen?

Im Prinzip ist es das für deinen Tätigkeitsbereich zuständige OGBL-Berufssyndikat, das die Listen zusammenstellen und/oder bestätigen muss. Auch hierbei handelt es sich jedoch um Teamarbeit: Es sind vor allem die Personen, die vor Ort präsent sind und die Arbeitnehmer*innen des Betriebes kennen, die ihre Kolleg*innen davon überzeugen können, sich im Interesse aller auf einer OGBL-Liste aufstellen zu lassen. In der Praxis handelt es sich also um eine aktive Zusammenarbeit zwischen der/dem für den Betrieb zuständigen Zentralsekretär*in und den ausscheidenden und/oder neu kandidierenden Delegierten.

Wer muss die Listen/Kandidaturen bei meiner Betriebsleitung einreichen?

Gute Nachrichten: Der OGBL wird sich rechtzeitig darum kümmern!

Wird mir Informationsmaterial für die Wahlen zur Verfügung gestellt?

Ja, im Allgemeinen wird vom OGBL nationales Material produziert: Broschüren, Plakate, Flugblätter, Gadgets... Außerdem werden für jeden Betrieb spezifische Broschüren mit den Namen und Fotos der Kandidat*innen sowie informativen Texten produziert und von den Kandidat*innen verteilt, sobald die Liste eingereicht wurde.

Was muss ich als Kandidat*in tun?

Da der „administrative“ Teil in der Regel vom OGBL übernommen wird, können sich die Kandidat*innen vor allem auf ihre Wahlkampagne konzentrieren: auf Arbeitskolleg*innen zugehen und sie überzeugen zu

wählen, Broschüren, Flugblätter und Gadgets verteilen, in den sozialen Netzwerken präsent sein...

Werde aktiv und nutze mit dem OGBL die dir zur Verfügung stehenden Mittel, um deine Kampagne zu gestalten.

OGBL, die Gewerkschaft

Was ist der OGBL?

Mit heute über 75.000 Mitgliedern ist der OGBL die mit Abstand größte Gewerkschaft in Luxemburg. Mit seinen fast 4.000 Personaldelegierten ist der OGBL die Mehrheitsgewerkschaft in den verschiedenen kommerziellen und nicht-kommerziellen Aktivitätssektoren. Mit 37 von 60 Sitzen halten OGBL und Landesverband die absolute Mehrheit im Plenum der Arbeitnehmerkammer (Chambre des Salariés - CSL).

Das Ziel des OGBL ist es, die Errungenschaften, die Rechte, die beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder und der Arbeitnehmer*innen im Allgemeinen, seien sie aktiv oder pensioniert, zu verteidigen.

Als größte Gewerkschaft hat der OGBL nicht nur bei zahlreichen Instanzen und Institutionen ein Wörtchen mitzureden, sondern hat auch die Geschichte des Landes geprägt. Gestärkt durch seine mehr als hundertjährige Geschichte ist er an zahlreichen Entscheidungsprozessen beteiligt.

Wofür steht der OGBL?

Seit seiner Gründung ist es die Hauptaufgabe des OGBL, die Interessen der Arbeitnehmer*innen in Luxemburg zu verteidigen, unabhängig von ihrer Nationalität, Herkunft, Geschlecht, politischen oder religiösen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder ihrem Wohnort. Er setzt sich ständig für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen, Rentner*innen und ihrer Familien ein. Er ist politisch und religiös unabhängig, untersteht weder einer politischen Partei noch einer religiösen Richtung, ist aber nicht neutral: als größte Arbeitnehmerorganisation des Landes greift er selbstverständlich in die politische und gesellschaftliche Debatte ein, immer mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Da sich der OGBL ausschließlich über die Mitgliedsbeiträge finanziert, ist er nur seinen Mitgliedern gegenüber rechenschaftspflichtig.

Du willst OGBL-Kandidat*in für die nächsten Wahlen werden? Nimm Kontakt mit uns auf.

→ contact.ogbl.lu

follow us

 ogbl —  ogbl_luxembourg —  ogbl_luxembourg —  OGBL



The social elections

What are social elections?



Social elections take place **every 5 years**. On this occasion, the employees elect the **members of the staff delegation** in their company.



Every company employing at least 15 people must organize social elections and elect a staff delegation.

It is up to the employer to organize the social elections. **In case of non-organization, the employer can be sanctioned by the Inspectorate of Labor and Mines (Inspection du Travail et des Mines – ITM).**

Why run on an OGBL list?

With its important structure and its experience, the OGBL can accompany and train at best the candidates who run on its lists.

In addition to one or more contact persons at the level of the professional syndicate in charge of the sector who can quickly answer questions, the OGBL structure also has a Training Department which organizes training courses for delegates throughout the year, a Legal Service as well as an Information, Advice and Assistance Service for members.

In addition, information material on various subjects is regularly published and made available to delegates.



Becoming an OGBL candidate also means putting all the **chances on your side**: the success rate as an OGBL candidate is much higher than as a candidate of another union or as a neutral candidate.

Running on an OGBL list also means having the possibility to negotiate a collective bargaining agreement - only representative unions are entitled to do so.

Apart from these aspects, becoming an OGBL delegate also means being part of the largest organization of employees for employees in Luxembourg and fighting, together with tens of thousands of other people, for the improvement of our living and working conditions.

Who can vote in the social elections?

Any employee or apprentice with a contract of employment or apprenticeship with the company for at least 6 months and at least 16 years old at the time of the social elections can vote. This without distinction of nationality.

Who can be elected during the social elections?

Any employee with a contract of employment with the company for at least 12 months and at least 18 years old can stand for social elections. Apprentices are not allowed to run as candidates.

How many candidates are needed for an election?

This depends on the number of positions to be filled (according to the number of employees in the company). A complete list includes the number of effective delegates and substitutes to be elected. For example, in a company employing 120 employees, there are 5 effective positions and 5 substitute positions to be filled. A complete list therefore consists of 10 persons.

How many delegates are to be elected?

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

If the number of employees exceeds 5.500, one additional full member and one additional substitute member must be added for every 500 employees.

Do the elections always follow the same principle?

A distinction is made between elections in companies with less than 100 employees, which are held according to the relative majority system, and elections in companies with 100 or more employees, which are held according to the proportional representation principle.

What is the relative majority system (less than 100 employees)?



In the case of an election held according to the relative majority system (the company employs less than 100 employees), the presentation of the candidates is done in the form of individual candidatures.

The OGBL submits these candidacies to the employer. In the election individual candidates are voted for; the number of individual votes determines the result of the election.

What is the proportional representation system (100 employees and more)?



In an election according to the proportional representation system (the company has at least 100 employees), the presentation of the candidates is done in the form of a list. These lists are presented by the OGBL.

During the vote, one can "darken the circle" - i.e. vote for the list, which is equivalent to giving one vote per candidate - or give up to two votes per candidate without exceeding the maximum number of votes corresponding to the number of posts to be filled. The total number

of votes of a list will determine the distribution of the number of positions in the delegation.

Who becomes a delegate after the elections?

Here again, a distinction must be made between elections taking place according to the relative majority system (less than 100 employees) and elections taking place according to the proportional representation system (100 employees and more).

- ◆ In relative majority elections (less than 100 employees), the number of individual votes is decisive; the candidate with the highest number of votes will be the first elected and so on.
- ◆ In elections with proportional representation (100 employees or more), the number of total votes of a list determines the distribution of seats between different lists. In a second phase, the number of individual votes determines who is elected first and so on.

Can I be dismissed as a candidate in social elections?

Once the list or the candidacy is submitted by the OGBL, the candidate has a **protection against dismissal and any unilateral change of an essential clause of the work contract**. In case of election, this protection continues for the duration of the delegate's mandate (plus 6 months). In case of non-election, this protection ends 3 months after the elections.

Why become a staff delegate?

What is the role of the staff delegate?



The general mission of the staff delegate is to safeguard and defend the interests and rights of his/her colleagues. He/she is therefore the spokesperson for the staff and must be consulted and informed on a certain number of subjects by the employer. He/she brings up employees' grievances and can propose measures to improve working conditions.

How long does a delegate's mandate last?

In principle, a delegate is elected for a period of **5 years**.

How does a delegate's mandate end?

The delegate's mandate can end either by non-re-election at the next elections, or by resignation (in writing) from the position of delegate; or in case of death; or in case the delegate ceases to be a member of the company's staff.

Can I be dismissed as a staff delegate?

Every staff delegate or substitute staff delegate is protected against dismissal as well as against any unilateral change of an essential clause of the work contract, and this for the whole duration of the mandate (and the 6 months following the end of the mandate). This protection does not apply in the case of a proven serious fault.

What is the difference between effective delegates and substitute delegates?

- ◆ The effective delegates participate in the delegation meetings and have a credit of hours to be able to carry out their work as delegates. They also have a training credit.

- ◆ Substitute delegates replace the effective delegates during punctual or prolonged absences and can replace an effective delegate definitively when he/she ceases to be a delegate. They do not have a credit of hours, but a training credit and are protected against dismissal in the same way as the effective delegates.

What are the positions within a delegation

First of all, every effective member of the delegation is a delegate and has the same rights and duties as the other members. Delegation work is teamwork! However, there are different positions to be filled within a delegation (after the elections).

The distribution of these positions is decided within the delegation. The positions to be filled are president; vice-president; secretary; health and safety delegate; equality delegate.

Do the delegate's missions take place during working time?



Yes, every delegation has a weekly credit of hours intended to carry out the delegation tasks during working time. In companies with more than 250 employees, delegates can be released from work and do full time delegation work.

The number of hours depends on the number of employees in the company. The delegation hours are considered as working time and paid as such.

In addition, up to 12 delegation meetings per year can be held, also considered as working time.

Is the delegate entitled to training?



Yes, each delegate, effective or substitute, has a certain number of training hours per year or per mandate. The number of hours depends on the number of employees in the company.

These hours are considered as working time and paid as such. The OGBL, but also the Chamber of Employees (Chambre des Salariés – CSL) and the National Labor College (Ecole Supérieure du Travail – EST) provide all kinds of training.

→ [more infos on the next page](#)

The course of the elections

How can I find out the exact date and the course of the social elections in my company?

The exact date of the elections is still to be determined. If you are running on an OGBL list, we will of course keep you informed as soon as it is known.

The company that has to organize elections will be contacted by the Inspectorate of Labor and Mines, which will make sure that the elections take place properly.

Then, the company will have to post the times, conditions and place of the vote as well as the number of positions to be filled. This posting must be done at the latest 1 month before the elections.

The OGBL will ensure that the elections are properly conducted. In case of irregularities, the OGBL will refer the matter to the competent authorities.

Can the vote take place during working time?

Yes, it must be possible to vote during working time and the employee must be released from work in order to participate.

Is it possible to vote by mail?

Yes, this possibility exists. Nevertheless, it is up to the employer to take the necessary steps with the Inspectorate of Labor and Mines in order to allow the possibility of voting by post.

Important: This can also be done on request of the outgoing delegation! Please contact the OGBL if this seems important to you in your company.

The electoral campaign

Who is in charge of putting together the OGBL lists?

In principle, it is the OGBL syndicate in charge of your sector of activity that should constitute and/or validate the lists.

However, this is also a team effort: it is above all the people who are present in the field and who know the employees of the company who can convince their colleagues to run on an OGBL list, in the interest of all. In practice, it is therefore a matter of active collaboration between the central secretary in charge of the company and the outgoing delegates and/or new candidates.

Who should submit the lists/candidatures to my management?

Good news: The OGBL will take care of this when the time comes!

Will I be provided with information material for the elections?

Yes, in general, national material is produced by the OGBL: brochures, posters, leaflets, gadgets... Moreover, specific brochures for each company, with the names and photos of the candidates as well as informative texts are produced and distributed by the candidates once the list is submitted.

What do I have to do as a candidate?

The "administrative" part being generally taken care of by the OGBL, the candidates can above all concentrate on their electoral campaign: go and meet their colleagues and convince them to vote, distribute brochures, leaflets and gadgets, have a presence on the social networks...

Become active and, with the OGBL, use the means at your disposal to campaign.

OGBL, the trade union

What is OGBL?

With more than 75,000 members, the OGBL is by far the most important trade union in Luxembourg. With its almost 4,000 staff representatives, the OGBL is the majority union in the various market and non-market sectors. In addition, the OGBL and the Landesverband have an absolute majority in the plenary session of the Chamber of Employees (CSL) with 37 of 60 seats.

The aim of the OGBL is to defend the achievements, rights, professional, social and economic interests of its members and of employees in general, whether active or retired.

As the first trade union, the OGBL not only has a say in many instances and institutions, but has also left its mark on the history of the country. With a history of more than 100 years, it is involved in many decision-making processes.

What does the OGBL represent?

Since its creation, the OGBL's main mission is to defend the interests of Luxembourg employees, regardless of their nationality, origin, gender, political or religious affiliation, sexual orientation or place of residence. It works constantly for the improvement of the living and working conditions of employees, pensioners and their families.

It is politically independent (it does not depend on any political party) and religiously independent (it does not depend on any religious current), but it is not neutral: as the largest employee organization in the country, it obviously intervenes in the political and societal debate; always with a view to improving living and working conditions.

Financed exclusively through membership fees, the OGBL is accountable only...to its members.

**You want to become
an OGBL candidate for
the next elections?
get in touch with us!**

→ contact.ogbl.lu

As Eleições Sociais

PT

O que são as eleições sociais?



As eleições sociais têm lugar de **5 em 5 anos**. Nesta ocasião, os/as trabalhadores/as **elegem os membros da delegação do pessoal da sua empresa**.



Cada empresa ou entidade patronal que empregue pelo menos 15 trabalhadores/as tem a obrigação de, como previsto por lei, organizar eleições sociais para que seja eleita uma delegação do pessoal.

Cabe à entidade patronal organizar as eleições sociais. Se não forem organizadas, o patrão ou a entidade patronal podem ser sancionados pela Inspeção do Trabalho e das Minas (ITM).

Por que razão candidatar-te numa lista da OGBL?

Grças à estrutura importante e à sua experiência, a OGBL pode fornecer o melhor apoio e formação possíveis aos/as candidatos/as que concorrem em seu nome. Para além de uma ou mais pessoas de contacto a nível sindical responsáveis pelo setor que podem responder rapidamente às perguntas, a estrutura da OGBL dispõe também de um Departamento de Formação, que organiza formações para os/as delegados/as sindicais ao longo do ano, um Departamento Jurídico e um Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência (SICA) para os/as seus/suas membros. Além disso, material informativo sobre vários tópicos e assuntos é regularmente publicado e disponibilizado aos/as delegados/as.



Tornar-se candidato/a da OGBL também significa colocar todas as hipóteses do seu lado: a possibilidade de se ser eleito/a enquanto candidato/a da OGBL é bastante mais elevada do que como candidato/a de outro sindicato ou como candidato/a neutro/a.

Integrar uma lista da OGBL significa também ter a oportunidade de negociar uma convenção coletiva de trabalho (CCT), algo que só os sindicatos representativos têm o direito de fazer. Para além destes aspetos, tornar-se delegado/a da OGBL significa igualmente fazer parte da maior organização de trabalhadores e para os trabalhadores do Luxemburgo, além de dar a possibilidade de lutar, em conjunto com dezenas de milhares de outras pessoas, pela melhoria das nossas condições de vida e de trabalho.

Quem pode votar nas eleições sociais?

Pode votar nas eleições sociais todo/a o/a trabalhador/a ou "aprendiz/a" (apprenti.e) que possua um contrato de trabalho ou contrato de aprendizagem com uma empresa há, pelo menos, 6 meses e que conte 16 anos de idade ou mais à data das eleições sociais. E isto, independentemente da sua nacionalidade.

Quem pode ser eleito nas eleições sociais?

Pode ser eleito nas eleições sociais todo/a o/a trabalhador/a que tenha um contrato de trabalho com uma empresa há, pelo menos, 12 meses e que conte 18 anos de idade ou mais à data das eleições sociais. Os/as trabalhadores/as contratados/as como "aprendizes/as" não podem ser candidatos/as nas eleições sociais.

Quantos/as candidatos/as são necessários/as para uma eleição?

O número de candidatos/as a eleger depende do número de postos a serem preenchidos (e estes dependem do número de trabalhadores/as numa empresa). Uma lista completa inclui o número de delegados/as efetivos/as e suplentes a eleger. Por exemplo, numa empresa com 120 trabalhadores/as há 5 postos para delegados/as efetivos/as e 5 postos para delegados/as suplentes. Nessa empresa, uma lista completa de delegados/as consiste, portanto, em 10 pessoas.

Quantos delegados/as devem ser eleitos/as?

Nº de trabalhadores/as na empresa	Nº de delegados/as efetivos/as a eleger	Nº de delegados/as suplentes a eleger
15 - 25	1	1
26 - 50	2	2
51 - 75	3	3
76 - 100	4	4
101 - 200	5	5
201 - 300	6	6
301 - 400	7	7
401 - 500	8	8
501 - 600	9	9
601 - 700	10	10
701 - 800	11	11
801 - 900	12	12
901 - 1.000	13	13
1.001 - 1.100	14	14
1.101 - 1.500	15	15
1.501 - 1.900	16	16
1.901 - 2.300	17	17
2.301 - 2.700	18	18
2.701 - 3.100	19	19
3.101 - 3.500	20	20
3.501 - 3.900	21	21
3.901 - 4.300	22	22
4.301 - 4.700	23	23
4.701 - 5.100	24	24
5.101 - 5.500	25	25

Se o número de trabalhadores/as numa empresa for superior a 5.500, deve ser adicionado um membro efetivo e um suplente por cada grupo de 500 trabalhadores/as.

As eleições sociais seguem sempre o mesmo princípio?

É feita uma distinção entre as eleições em empresas com menos de 100 trabalhadores/as, que respeitam o sistema de maioria relativa, e as eleições em empresas com 100 ou mais trabalhadores/as, que decorrem segundo o princípio de representação proporcional.

O que é o sistema de maioria relativa (menos de 100 trabalhadores/as)?



Numa eleição levada a cabo com o sistema de maioria relativa (a empresa conta menos de 100 trabalhadores/as), os/as candidatos/as são nomeados/as como candidatos/as individuais.

A OGBL submete essas nomeações à entidade patronal. Na eleição os/as trabalhadores/as da empresa votam individualmente nos/as candidatos/as e é o número de votos individuais que determina o resultado da eleição.

O que é o sistema de representação proporcional (100 trabalhadores/as e mais)?



Numa eleição sob o sistema de representação proporcional (a empresa tem pelo menos 100 trabalhadores/as), a apresentação dos candidatos deve ser feita sob a forma de listas. Essas listas são apresentadas pela OGBL.

Aquando do voto os/as trabalhadores/as da empresa podem "escurecer o círculo" - ou seja, votar na lista, o que equivale a dar um voto por candidato/a - ou dar até dois votos por candidato/a sem exceder o número máximo de votos correspondente ao número de cargos a preencher. O número total de votos de uma lista será decisivo para a distribuição do número de cargos na delegação.

Quem se torna delegado/a após as eleições?

Mais uma vez, deve ser feita uma distinção entre as eleições levadas a cabo sob o sistema de maioria relativa (empresas com menos de 100 trabalhadores/as) e as eleições realizadas sob o sistema de representação proporcional (100 trabalhadores/as e mais).

- ◆ Nas eleições por maioria relativa (menos de 100 trabalhadores/as), o número de votos individuais é decisivo; o/a candidato/a com o maior número de votos será o/a primeiro/a eleito/a e assim sucessivamente.
- ◆ Nas eleições por representação proporcional (100 trabalhadores/as e mais), o número total de votos de uma lista determina a distribuição de assentos entre as diferentes listas. Numa segunda fase, o número de votos individuais determina quem será eleito primeiro e assim sucessivamente.

Posso ser despedido/a enquanto candidato nas eleições sociais?

Uma vez que a lista ou a candidatura é apresentada pela OGBL, o/a candidato/a beneficia de uma **proteção contra o despedimento, bem como contra qualquer alteração unilateral de uma cláusula essencial no contrato de trabalho**. Se for eleito/a, esta proteção continua durante todo o mandato do/a delegado/a (e mais 6 meses). Em caso de não eleição, esta proteção termina 3 meses após as eleições.

Para quê tornar-me delegado/a do pessoal?

Qual é o papel do/a delegado/a do pessoal?



A missão geral do/a delegado/a do pessoal (que é o representante de todos/as os/as trabalhadores/as de uma empresa) é salvaguardar e defender os interesses e direitos dos seus e das suas colegas de trabalho. Ele/ela é, assim, o/a porta-voz do pessoal e deve ser consultado/a e informado/a pela entidade patronal sobre toda uma série de questões. Ele/ela recolhe as queixas e pedidos dos/as trabalhadores/as e pode propor medidas para melhorar as condições de trabalho.

Quanto tempo dura um mandato de delegado/a?

Em princípio, um/a delegado/a é eleito/a por um período de cinco anos.

Como termina o mandato de um/a delegado/a?

O mandato de delegado/a pode terminar não sendo reeleito/a nas eleições seguintes, ou demitindo-se (por escrito) do cargo de delegado/a; ou em caso de morte; ou em caso de o/a delegado/a deixar de ser membro do pessoal da empresa.

Posso ser despedido como delegado/a do pessoal?

Todos/as os/as delegados/as efetivos/as e suplentes beneficiam de uma proteção contra o despedimento e contra qualquer alteração unilateral de uma cláusula essencial do contrato de trabalho, durante toda a duração do seu mandato (que se prolonga nos 6 meses seguintes ao fim do mandato). Esta proteção não se aplica em caso de falta grave comprovada.

Qual a diferença entre ser delegado/a efetivo/a e ser delegado/a suplente?

- ◆ Os/as delegados/as efetivos/as participam nas reuniões das delegações e têm um crédito de tempo (horas) para realizar o seu trabalho como delegados/as sindicais. Dispõem igualmente de um crédito de tempo (horas) para fazer formações.
- ◆ Os/as delegados/as suplentes substituem os/as delegados/as efetivos durante ausências pontuais ou prolongadas, e podem substituir definitivamente um/a delegado/a efetivo/a quando este/a deixa de ser delegado/a.

Os/as suplentes não dispõem de um crédito de tempo, mas podem beneficiar de um crédito para formações, estando igualmente protegidos contra o despedimento, à semelhança dos membros efetivos.

Quais são os cargos no seio de uma delegação?

Antes de mais, cada membro efetivo da delegação é um/a delegado/a e tem os mesmos direitos e deveres que os outros membros. O trabalho da delegação é um esforço de equipa! Contudo, existem diferentes cargos numa delegação (a decidir após as eleições).

A distribuição destes postos é decidida dentro da delegação. Os cargos são: Presidente; Vice-presidente; Secretário; Delegado para a Segurança e para a Saúde; Delegado para a Igualdade.

As missões do/a delegado/a são efetuadas durante o tempo de trabalho?



Sim, cada delegação tem um crédito semanal de horas para levar a cabo tarefas de delegação durante as horas de trabalho.

Em empresas com mais de 250 trabalhadores, os delegados podem beneficiar do regime de "delegado/a livre" ("délégué.e.s libéré.e.s"), ou seja ficam dispensados/as de fazer qualquer trabalho para a empresa de modo a poderem trabalhar para a delegação do pessoal a tempo inteiro. O crédito de tempo, ou seja, o número de horas que um/a delegado/a pode fazer para a delegação depende do número de trabalhadores/as da empresa. As horas de trabalho para a delegação são consideradas como tempo de trabalho e pagas como tal.

Além dessas horas, os/as delegados/as do pessoal podem organizar até 12 reuniões de delegação por ano, e estas também são consideradas como tempo de trabalho.

O/a delegado/a tem direito a seguir formações?



Sim, cada delegado/a, seja efetivo/a ou suplente, tem direito a um determinado número de horas de formação por ano ou por mandato. O número de horas depende do número de trabalhadores da empresa.

Estas horas são consideradas como tempo de trabalho e pagas como tal. A OGBL, mas também a "Chambre des salariés" (Câmara dos Assalariados) e a Escola Superior do Trabalho propõem todo o tipo de formações

O processo eleitoral

Como posso saber a data exata das eleições sociais na minha empresa?

A data exata das eleições sociais ainda tem de ser determinada. Se fores candidato/a numa lista da OGBL, é claro que te manteremos informado/a assim que a data for conhecida.

A empresa, que tem obrigação, por lei, de organizar as eleições sociais, será contactada pela Inspeção do Trabalho e das Minas (ITM), que garante o bom desenrolar do sufrágio.

A empresa deve afixar uma nota indicando os horários, condições e local do voto, e o número de cargos a serem preenchidos na delegação a eleger. Esta afixação deve ser feita, o mais tardar, um mês antes da data das eleições.

A OGBL assegura o bom desenrolar do sufrágio. Em caso de irregularidades, a OGBL encaminhará o assunto para as autoridades competentes.

A votação decorre durante as horas de trabalho?

Sim, deve ser facultada a possibilidade ao/à trabalhador/a de poder votar durante as horas de trabalho, podendo este/a ser dispensado/a do trabalho para poder participar na votação.

É possível votar por correspondência (por correio)?

Sim, esta possibilidade existe. No entanto, cabe à entidade patronal tomar as medidas necessárias junto da Inspeção do Trabalho e das Minhas (ITM), a fim de permitir a possibilidade ao/à trabalhador/a de votar por correspondência (por correio).

Importante: Isto também pode ser feito a pedido da delegação do pessoal cessante! Contacta a OGBL se achares que isto é importante na empresa onde trabalhas.

A campanha eleitoral

Quem é responsável pela elaboração das listas da OGBL?

Em princípio, é o sindicato profissional da OGBL responsável pelo teu setor de atividade que deve elaborar e/ou validar as listas.

No entanto, é também um trabalho de equipa: são sobretudo as pessoas no terreno que conhecem os trabalhadores/as da empresa que podem convencer os colegas de trabalho a ser candidatos/as numa lista da OGBL, e isto no interesse de todos. Na prática, é portanto, uma questão de colaboração ativa entre o secretário central da OGBL responsável pela empresa e os/as delegados/as cessantes e/ou os/as novos/as candidatos/as.

Quem deve submeter as listas/candidaturas à direção da minha empresa?

Boas notícias: A OGBL trata de o fazer quando chegar a altura!

Ser-me-á fornecido material informativo para as eleições?

Sim! Em geral, o material nacional é produzido pela OGBL: brochuras, cartazes, folhetos, gadgets... Além disso, brochuras específicas para cada empresa, com os nomes e fotos dos/as candidatos/as, bem como textos informativos serão produzidos e distribuídos pelos/as candidatos/as, uma vez que a lista é apresentada.

O que tenho de fazer como candidato/a?

Como a parte "administrativa" é geralmente tratada pela OGBL, os/as candidatos/as podem concentrar-se na sua campanha eleitoral: conhecer os colegas de trabalho e convencê-los a votar na lista da OGBL, distribuir brochuras, folhetos e gadgets, ter uma presença nas redes sociais... Torna-te ativo e, com a OGBL, utiliza os meios à tua disposição para fazer campanha.

OGBL, o sindicato

O que é a OGBL?

Com mais de 75.000 membros, a OGBL é de longe a maior central sindical do Luxemburgo. Com quase 4.000 delegados do pessoal, a OGBL é o sindicato maioritário nos vários setores de atividade, mercantis e não-mercantis. Além disso, juntos a OGBL e o Landesverband (Sindicato dos ferroviários) detêm 35 dos 60 assentos na "Chambre des salariés" (CSL, Câmara dos Assalariados). Desses, dois são de representantes dos ferroviários. Esta posição dá à OGBL e ao Landesverband a maioria absoluta no plenário deste organismo.

O objetivo da OGBL é defender as conquistas, direitos e interesses profissionais, sociais e económicos dos seus membros e dos trabalhadores em geral, ativos ou reformados.

Como primeira organização sindical do país, a OGBL não só tem uma palavra a dizer em muitos organismos e instituições, como também deixou a sua marca na história do país. Com uma história de mais de 100 anos, a OGBL está envolvida em muitos processos de tomada de decisão.

O que representa a OGBL?

Desde a sua criação, a principal missão da OGBL tem sido defender os interesses dos/as trabalhadores/as do Luxemburgo, independentemente da sua nacionalidade, origem, sexo, filiação política ou religiosa, orientação sexual ou local de residência. A OGBL trabalha constantemente para melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores/as, pensionistas e suas respetivas famílias. É independente de ponto vista político (não depende de nenhum partido político), é também independente religiosamente (não depende de nenhuma corrente religiosa), mas não é neutra: enquanto primeira organização de trabalhadores do país, obviamente intervém no debate político e social; sempre com o objetivo de melhorar as condições de vida e de trabalho. Financiada exclusivamente através das quotas dos seus membros, a OGBL é responsável apenas... perante os seus membros.

**Queres ser candidato/a
da OGBL nas próximas
eleições sociais?
Contacta-nos!**

→ contact.ogbl.lu

Tu veux devenir candidat.e OGBL?

Du willst OGBL-Kandidat*in werden?

You want to become an OGBL candidate?

Queres ser candidato/a da OGBL?



contact.ogbl.lu