FEDIL

Publikation

CADRE LÉGISLATIF APRÈS DES ÉLECTIONS SOCIALES POSTÉRIEURES À 2016

Zusammenfassung / Inhalte

PARTIE I – GUIDE EXPLICATIF

Remarques introductives

TITRE I – POSITION RENFORCÉE À PARTIR DU 1ER JANVIER 2016

Chapitre 1. – Missions des délégués du personnel

Section 1. – Délégation du personnel

Section 2. – Délégué à la sécurité et à la santé

Section 3. – Délégué à l'égalité

Chapitre 2. – Statut des délégués du personnel

Section 1. – Obligations des délégués

Section 2. – Durée du mandat

Section 3. – Protection contre le licenciement

Chapitre 3. – Moyens et ressources des délégués du personnel

Section 1. – Moyens temporels

Section 2. – Moyens de communication

Section 3. – Moyens de formation

Section 4. – Moyens en conseil et expertise

Section 5. – Moyens matériels et financiers

TITRE II – POSITION DE MONOPOLE À PARTIR DES PROCHAINES ÉLECTIONS

Chapitre 1. – Monopole de représentation

Chapitre 2. – Monopole des compétences

Section 1. – Transfert de compétences

Section 2. – Information et consultation

Section 3. – Codécision
Chapitre 3. – Mise en place des nouvelles délégations du personnel
Section 1. – Election des délégués du personnel
Section 2. – Mise en place au niveau de l'entreprise
Section 3. – Mise en place au niveau de l'EES
TITRE III – MÉDIATION, RECOURS ET SANCTIONS PÉNALES
Chapitre 1. – Médiation
Chapitre 2. – Recours
Chapitre 3. – Sanctions pénales
PARTIE II – LEGISLATION
LIVRE IV. – REPRESENTATION DU PERSONNEL
TITRE PREMIER – Délégations
EXTRAITS – CODE DU TRAVAIL

PARTIE I – GUIDE EXPLICATIF

REMARQUES INTRODUCTIVES

La mise en œuvre de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social[1] modifie profondément le paysage de la représentation du personnel à l'intérieur des entreprises. Avant tout la suppression des délégations centrales, divisionnaires ainsi que des délégués des jeunes salariés et des comités mixtes, apporte des changements significatifs dans bon nombre d'entreprises.

Dans un premier temps cependant, les délégations et comités actuellement en place sont maintenus. En effet, l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ne se fera que progressivement. Ainsi, avec effet au 1er janvier 2016, les délégués actuellement en fonction profitent d'un certain nombre d'innovations relatives à leurs statut, attributions et moyens, alors que d'autres nouveautés ne vont sortir leurs effets qu'à l'issue des prochaines élections dans l'entreprise. C'est seulement à cette occasion, par exemple, que les comités mixtes seront remplacés, avec transfert aux délégations de leurs compétences.

Afin d'informer ses membres au mieux sur les nouveautés législatives, la Fedil a organisé deux conférences, l'une en langue française le 27 novembre 2015 et l'autre en langue allemande le 9 décembre 2015. Au vu des nombreuses interrogations que soulève la nouvelle législation, l'intérêt pour ces conférences était particulièrement grand, raison pour laquelle il est apparu utile de rappeler dès à présent les principaux sujets qui ont été abordés.

Ne seront pas abordées dans la présente publication les Titre II (Représentation des salariés dans les sociétés anonymes), Titre III (Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des

travailleurs) et Titre IV (Implication des travailleurs dans la société européenne) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail.

TITRE I – POSITION RENFORCÉE À PARTIR DU 1ER JANVIER 2016

Pour commencer, la nouvelle loi fera bénéficier la délégation du personnel à partir du 1er janvier 2016 d'une position renforcée affectant l'étendue de ses missions, moyens et ressources ainsi que le statut de ses membres. ***Les nouveautés introduites par la loi de 2015 comparée au texte antérieur sont marquées ci-dessous en gras italique.***

CHAPITRE 1. – MISSIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

SECTION 1. – DÉLÉGATION DU PERSONNEL

1.1. Mission générale[2]

La délégation du personnel (Délégation) a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts des salariés en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

Dans ce contexte, elle est appelée à intervenir pour prévenir et régler les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel. Elle peut présenter à l'employeur toute réclamation et saisir, à défaut d'un règlement des différends, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) d'une plainte ou observation.

Dans l'exercice de ses attributions, elle veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II du Code du 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. Les auteurs du projet de loi ont précisé que c'est la surveillance de l'égalité de traitement générale (sur base de critères tels que religion, convictions, âge, handicap, orientation sexuelle, race ou ethnie) qui revient à la Délégation, et non pas l'égalité de traitement entre hommes et femmes, laquelle figure dans les attributions d'un délégué spécifique, le Délégué à l'égalité.

La Délégation dispose en outre de droits à l'information et à la consultation, suivant détail ci-après, étant précisé que l'employeur et les partenaires sociaux peuvent librement définir des modalités d'information et de consultation, même différentes, par voie d'accord négocié.

1.2. – Droit à l'information[3]

Le législateur entend par droit à l'information, la transmission par l'employeur de données à la Délégation afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité, de l'examiner de manière adéquate et de préparer, le cas échéant, la consultation. ***La nouvelle loi permet à la Délégation de demander des informations complémentaires au chef d'entreprise, chaque fois qu'elle estime que les informations fournies ne lui suffisent pas pour remplir ses missions. Sa demande doit cependant rester dans le cadre des limites des informations qui doivent lui être fournies de par la loi.***

Information générale sur la vie de l'entreprise

Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la Délégation les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer ses membres 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.

Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, cette communication se fait à la demande de la Délégation ou mensuellement.

Dans les entreprises occupant moins de 150 salariés,[4] cette communication se fait à l'occasion des réunions des délégués avec la direction de l'entreprise. En plus, dans ces entreprises, la direction est tenue d'informer la Délégation, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la Délégation 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.

Information générale en matière de sécurité et de santé au travail

Le chef d'entreprise est en outre tenu de communiquer à la Délégation, ainsi qu'au Délégué à la sécurité et à la santé, toutes les informations nécessaires concernant :

- 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 ;
- les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
- ***l'évolution du taux d'absence***.

Ces informations (hormis celles touchant à l'évolution du taux d'absence) sont également à fournir à toute entreprise extérieure intervenant dans l'entreprise, laquelle doit alors à son tour les transmettre à sa propre Délégation.

1.3. – Droit à l'information et à la consultation[5]

Dans un certain nombre de domaines, la Délégation n'est pas seulement informée mais également consultée, alors que pour certains cas elle devra donner un avis. La consultation est définie comme un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués et l'employeur, sur la base des informations fournies par ce dernier. Dans les domaines où la consultation est obligatoire, la Délégation est en droit de formuler des avis, de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à ses avis, notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

Le Code du travail précise qu'en matière d'information et de consultation la Délégation 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 ;
- 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, ainsi que de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction[6] doit alors prendre

une décision avant l'expiration d'un délai de 2 mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la Délégation ;
- 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 rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

S'y ajoutent dorénavant les compétences suivantes :

- participer à la mise en œuvre de la politique de ***prévention du harcèlement et de la violence au travail***;
- rendre son avis sur les questions relatives au ***temps de travail***;
- participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des ***jeunes salariés***;
- collaborer dans la ***mise en œuvre des reclassements internes***;
- promouvoir la ***conciliation de la vie familiale et professionnelle***;
- en matière de ***formation professionnelle***: collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage, ainsi que rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue. D'après les auteurs du projet de loi, seraient visés tous les plans de formation, qu'ils soient cofinancés par les pouvoirs publics ou pas. Dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, s'y ajoute encore la mission de participer à la formation des apprentis et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe.

Par ailleurs, la Délégation est informée et consultée,

- tout comme 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. Le chef d'entreprise doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la Délégation 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 ;
- 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***;
- sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi, également ensemble avec le Délégué à l'égalité, ainsi que
- sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés. ***A cet effet, elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion. Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la Délégation.***

La manière dont l'information et la consultation doivent se faire n'est pas fixée de manière précise. Toutefois, il est prévu que l'employeur doit remplir ses

obligations à ce sujet à un moment, d'une façon respectivement par des moyens et avec un contenu appropriés. Finalement, il reste à préciser que les articles L. 414-1. et suivants, dont le contenu est exposé ci-avant, ne fournissent qu'un aperçu général des domaines dans lesquels s'imposent information et consultation. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et doit, le cas échéant, être considérée ensemble avec d'autres articles régissant plus en détail les domaines visés ou instituant d'autres compétences plus spécifiques. A titre d'exemple, l'employeur qui occupe 150 salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable et adresser à la Délégation une copie de la lettre de convocation à cet entretien.[7]

SECTION 2. – DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ[8]

Chaque délégation dispose d'un délégué chargé spécifiquement des volets sécurité et désormais aussi ***santé au travail***, appelé Délégué à la sécurité et à la santé. Il est désigné par la Délégation elle-même, parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise. ***Le Délégué à la sécurité et à la santé qui n'est pas un membre élu de la Délégation, peut assister à toutes les réunions, mais avec voix consultative seulement.***

Sans préjudice des attributions générales dont dispose la Délégation elle-même en matière de sécurité-santé, c'est au Délégué à la sécurité et à la santé que la loi réserve certains moyens d'action spécifiques, tel le droit d'effectuer des tournées de contrôle, aussi bien au siège de l'entreprise que dans ses chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire. En principe, il peut en faire une chaque semaine, sauf dans les services administratifs, dans lesquels leur nombre ne peut excéder 2 par an. Sur ces tournées, il est accompagné par le chef d'entreprise ou son représentant. Par ailleurs, y assistent le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien. Il faut en déduire que ces personnes doivent être informées de la tournée suffisamment à l'avance.

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 l'ITM peuvent en prendre connaissance. Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate, le Délégué à la sécurité et à la santé a le droit de contacter directement l'ITM, sous condition qu'il en informe en même temps le chef d'entreprise et les autres délégués.

Par ailleurs, dès le commencement d'une visite de contrôle par ses inspecteurs, l'ITM est tenue d'en informer le Président de la Délégation, qui transmet ensuite l'information au Délégué à la sécurité et à la santé, au Délégué à l'égalité et au Délégué des jeunes salariés[9] compétents pour le lieu de travail en cause. Ces personnes ont ensuite le droit d'assister à la visite.[10] En ce qui concerne le Délégué à la sécurité et à la santé, l'ITM peut même solliciter sa présence et assistance pendant les tournées de contrôle et lors de l'instruction des accidents. Le Code du travail précise que 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 lesdites tournées de contrôle ou d'assistance.

Le Délégué à la sécurité et à la santé doit en outre être consulté et renseigné par l'employeur 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 et du matériel de protection ;
- des déclarations à introduire auprès de l'ITM en vertu de l'article L.

614-11., c'est-à-dire en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle ;
- de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- de la nomination des salariés désignés pour s'occuper de la protection et prévention des risques professionnels ;
- des mesures prises et des relations avec les services extérieurs en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie et d'évacuation ;
- du recours à des compétences extérieures à I'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 ;
- ***de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement et des mesures prises en faveur de sa protection, pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;***
- ***de l'évolution du taux d'absence.***

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. Il travaille en étroite collaboration avec le ou les salarié(s) désigné(s) par l'employeur sur base de l'article L. 312-3. pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement.

SECTION 3. – DÉLÉGUÉ À L'ÉGALITÉ[11]

L'un des membres de la Délégation (qu'il en soit ***membre effectif ou suppléant***) occupe également, pendant la durée de son mandat de délégué, le rôle de Délégué à l'égalité. ***Même si le Délégué à l'égalité est seulement suppléant, il peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et assister à toutes les réunions de la Délégation avec voix consultative.***

Le Délégué à I'égalité a pour mission de défendre I'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne I'accès à I'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail. Il veille à protéger en outre les salariés contre le harcèlement sexuel. A cet effet, il est notamment habilité, seul ou de concert avec la Délégation, mais seulement au sujet de questions ayant trait à l'égalité entre sexes :

- à émettre des avis et à formuler des propositions : en particulier, il peut émettre son avis préalablement à la création de postes à temps partiel, proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel et lui présenter un plan de mesures ;
- en cas de conflit : à présenter à l'employeur toute réclamation salariale ainsi qu'à prévenir et aplanir les différends pouvant surgir entre I'employeur et le personnel et à en saisir l'ITM, à défaut de règlement. Par ailleurs, il est habilité à assister et à conseiller le salarié qui se sent victime d'harcèlement sexuel[12] ;
- en matière de formation : à collaborer à l'établissement et à l'exécution ***de tout régime de formation professionnelle initiale***, notamment de l'apprentissage, et à veiller à la formation à l'égalité des apprentis ;
- pour le contact avec le personnel : à convoquer une fois par an, séparément, les salariés de l'un et de l'autre sexe et à donner des consultations dans un local approprié, soit en dehors 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.

A côté de ces missions générales, le Délégué à l'égalité bénéficie encore de certaines attributions supplémentaires dispersées à travers le Code du travail. Pour la plupart, il partage ces attributions avec la Délégation ou le Délégué à la sécurité et à la santé. A titre d'exemple, sont visées, l'information et la consultation dans certains domaines tels que situation, structure et évolution de l'emploi,[13] conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi,[14] projets d'actions positives,[15] risques pour les femmes enceintes ou allaitantes[16] ainsi que le droit d'assister aux inspections de l'ITM[17] et aux consultations des dossiers du personnel.[18] En outre, le Délégué à l'égalité joue un rôle dans la procédure entourant l'embauche d'une personne du sexe sous-représenté.[19]

CHAPITRE 2. – STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

SECTION 1. – OBLIGATIONS DES DÉLÉGUÉS[20]

1.1. – Règlement intérieur

Les délégués sont tenus de ***respecter dans l'exercice de leur mandat*** le règlement intérieur, ***sans que ce règlement ne puisse cependant entraver l'exercice de leur mission***.[21]

1.2. Informer avant de quitter le poste de travail

Les délégués sont obligés d'informer le chef d'entreprise avant de quitter leur poste de travail. En effet, les délégués peuvent quitter leur poste sans réduction de salaire afin d'accomplir leurs missions légales. Deux conditions doivent cependant être remplies : ***le chef d'entreprise doit être informé et la bonne marche du service ne doit pas être entravée***. Il en découle qu'en cas d'entrave, l'employeur peut empêcher le délégué de quitter son poste.

1.3. Secret professionnel

Les délégués sont encore tenus au secret professionnel, ceci sous peine de sanctions pénales.[22] Il en est de même pour les conseillers et ***experts***. Cette obligation de secret s'applique d'office pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Par ailleurs, elle s'étend à toutes les autres informations expressément qualifiées de confidentielles. Partant, le chef d'entreprise peut de cas en cas demander aux délégués de traiter certaines informations de manière confidentielle et ces derniers sont alors tenus d'en garder le secret. Le chef d'entreprise peut encore refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projettée. Les délégués qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations, peuvent saisir le Directeur de l'ITM. Ce recours est enfermé dans un délai de ***quinzaine*** et déclenche, à charge de l'ITM, un délai de 8 jours pour prendre une décision motivée. Finalement, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif dans les 15 jours de sa notification.

SECTION 2. – DURÉE DU MANDAT[23]

2.1. Fin du mandat

Les délégués sont élus pour une période de 5 ans ; ils peuvent être réélus.

Si le délégué n'est pas réélu, son mandat prend fin dès l'installation de la nouvelle Délégation. Or, ses fonctions peuvent également cesser en l'absence d'élections, lorsqu'il:

- cesse de faire partie du personnel ;
- démissionne de son mandat de délégué ;
- cesse d'appartenir au syndicat qui a présenté sa candidature ;
- décède ; ou
- ***cesse de détenir les autorisations requises pour pouvoir*** *travailler.*

2.2. Remplacement

C'est le suppléant qui est appelé à siéger définitivement en remplacement du délégué titulaire dont le mandat aura pris fin pour l'une de ces raisons.

Par ailleurs, c'est aussi le suppléant qui assure le remplacement si l'empêchement est seulement temporaire.

2.3. Réintégration dans l'ancien emploi

Si, pendant son mandat, le délégué bénéficie d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de son temps de travail, il est tenu compte, pour sa réintégration complète dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent, de l'évolution théorique de sa carrière.

L'évolution théorique des carrières est tracée d'un commun accord entre le chef d'entreprise et la Délégation. Cet accord porte également sur la participation des délégués aux formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment aux formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, à des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat.

SECTION 3. – PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT[24]

Une protection spéciale est accordée aux délégués titulaires et suppléants, y inclus les délégués à la sécurité et à la santé et les délégués à l'égalité,

- tant pendant la durée de leur mandat que pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ;
- et aux candidats et ce à partir de la présentation de la candidature 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.***

La protection spéciale des délégués consiste dans l'interdiction faite à l'employeur de les licencier. Le délégué protégé qui est licencié ou, le cas échéant, convoqué à un entretien préalable, peut se pourvoir en justice pour demander, à son choix,

- la nullité du licenciement avec maintien ou réintégration dans l'entreprise, ou
- ***la cessation du contrat de travail avec allocation de dommages et intérêts à charge de l'employeur.***

Une exception est prévue en cas de fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, à partir de la cessation de toute activité, et à condition que la fermeture soit totale et définitive, le mandat des délégués cesse de plein droit et ils peuvent être licenciés.

La législation ouvre encore au chef d'entreprise la possibilité de prononcer une mise à pied contre le délégué qui commet une faute grave. La mise à pied constitue une mesure provisoire en attendant que la juridiction du travail ait statué sur la demande en résolution du contrat de travail de l'employeur. Elle a comme effet de suspendre l'exécution du contrat de travail. L'intéressé ne peut plus pénétrer dans l'établissement mais il reçoit néanmoins encore son salaire pendant 3 mois. ***La nouvelle loi précise que la mise à pied doit être motivée et ne peut être prononcée pendant la période de protection pour cause de maladie du délégué.*** Le délégué qui a fait l'objet d'une mesure de mise à pied peut, au choix, demander en justice, soit le maintien provisoire de sa rémunération au-delà des 3 mois, en attendant la solution définitive du litige sur la demande en résolution du contrat de travail, soit, s'il ne souhaite de toute façon pas reprendre son travail, ***la résiliation du contrat de travail avec allocation de dommages et intérêts.***

Au cas où la juridiction du travail refuse de faire droit à la demande en résolution de l'employeur, la mise à pied est automatiquement annulée et ses effets sont supprimés de plein droit, c'est-à-dire le délégué concerné pourra reprendre son emploi et les salaires perdus au cours de la mise à pied devront lui être versés rétroactivement. ***Finalement, la nouvelle loi consacre la jurisprudence selon laquelle la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un délégué est prohibée au même titre que son licenciement.***

En raison de la complexité de ces nouvelles procédures, il est recommandé de contacter dans de telles situations un conseiller de la Fedil avant de prendre une sanction à l'égard d'un délégué.

CHAPITRE 3. – MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

SECTION 1. – MOYENS TEMPORELS[25]

1.1. Crédits d'heures

Les délégués ont le droit de quitter leur poste de travail pour accomplir leurs missions et le chef d'entreprise doit leur laisser le temps nécessaire pour ce faire et le rémunérer comme temps de travail.

Suivant les auteurs du projet de loi, cette disposition ne doit se lire que comme une simple déclaration de principe concernant les obligations de l'employeur par rapport à l'exercice des fonctions des membres de la Délégation. En effet, les modalités d'application concrètes de ce principe d'ordre général sont réglées par rapport à un système de crédits d'heures rémunérées. Ainsi, en fonction de la taille de l'entreprise, est accordé aux délégués un crédit d'heures 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 représentés dans les entreprises dont l'effectif n'excède pas ***149 salariés*** ;
- ***à raison de 250 salariés représentés dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 150 et 249 salariés.***

Les fractions d'heure égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure ; les fractions d'heure inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

Exemples:
a) Effectif considéré: 130
Heures de crédit: 130 x 40/500 = 10,4 heures = 10 heures
b) Effectif considéré: 248
Heures de crédit: 248 x 40/250 = 39,68 = 40 heures

Le crédit d'heures est réparti proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins 20% des sièges au moment de l'élection.

1.2. Délégués libérés

Dans les ***entreprises à partir de 250 salariés***, le chef d'entreprise est tenu d'accorder une dispense permanente de service 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 ***500 salariés***, lorsque l'effectif des salariés excède ***3.500***.

Le délégué en dispense permanente de service est libéré de tout travail avec maintien du salaire et, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement.

La désignation des Délégués libérés se fait 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 syndicats qui jouissent de la représentativité nationale, représentées au sein de la Délégation et liés à l'entreprise par une convention collective, désignent chacun 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 40 heures par délégué libéré ***et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. Elle en informe le chef d'entreprise. Finalement, en cas de mise à pied d'un Délégué libéré, son crédit d'heures revient à la Délégation qui répartit ces heures parmi ses membres***.[26]

1.3. Crédit d'heures du Délégué à l'égalité[27]

Le crédit d'heures de la Délégation est majoré au profit du Délégué à l'égalité. Le nombre d'heures supplémentaires varie proportionnellement au nombre de salariés occupés par l'entreprise. Il est de:

- 4 heures par mois entre 15 et 25 salariés ;
- 6 heures par mois entre 26 et 50 salariés ;
- 8 heures par mois entre 51 et 75 salariés ;
- 10 heures par mois entre 76 et 150 salariés ;
- 4 heures par semaine au-delà de 150 salariés.

Ce crédit d'heures supplémentaire est réservé à l'usage exclusif du Délégué à

l'égalité.

1.4. Réunions

La Délégation peut se réunir une fois par mois pendant les heures de service. Le préavis à donner à la direction pour l'informer de la tenue d'une réunion mensuelle est d'***au moins 5 jours ouvrables***, 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 chef d'entreprise peut être invité par la Délégation à prendre part aux délibérations, sans toutefois pouvoir assister aux votes. Le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail. Les réunions qui se tiennent en dehors des heures de service ne sont pas rémunérées, ce qui implique, d'après les auteurs du projet de loi, que les délégations peuvent se réunir autant de fois qu'elles le jugent nécessaire, si ce n'est pas pendant la durée des heures de travail.

La Délégation se réunit sur convocation écrite de son Président.[28] L'ordre du jour est arrêté par le Bureau et communiqué aux délégués au moins 5 jours avant la réunion. Le Président est tenu de les convoquer 6 fois par an au moins, ainsi que chaque fois qu'un tiers au moins d'entre eux le demande par écrit. Les requérants indiquent dans ce cas les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion. Le Bureau est par ailleurs 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-là, la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour seulement, le Président doit en faire part aux membres de la Délégation dans les 24 heures. Finalement, la Délégation peut encore se voir convoquer par le Ministre du travail. Il peut déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations. Le chef d'établissement doit être invité à assister à ces réunions convoquées par le Ministre.

Il a été jugé que l'ordre du jour des réunions doit contenir l'indication succincte et claire des sujets à traiter. Les délibérations peuvent porter sur tous les points raisonnablement et implicitement compris dans les objets indiqués à l'ordre du jour. La nomenclature des objets à discuter peut être sommaire mais il faut qu'elle soit suffisamment précise pour permettre d'apprécier l'intérêt et l'importance de la réunion et de connaître les problèmes susceptibles d'être soulevés.[29]

Il a également été jugé qu'aucune nullité ne saurait être invoquée pour non-respect de ces formalités par un délégué qui auparavant a participé à la réunion sans se plaindre.[30]

Les réunions des délégations se tiennent à huis clos, ce qui signifie que peuvent participer uniquement les délégués (mais non les suppléants en principe, sauf si la Délégation ne compte qu'un seul membre effectif), ainsi que le chef d'entreprise et, le cas échéant, dans les hypothèses visées ci-avant, les conseillers-experts, inspecteurs et fonctionnaires.

Les anciens articles qui permettaient aux délégations centrales de tenir des réunions sont abrogés à partir du 1er janvier 2016. Partant, elles ne peuvent plus se réunir, du moins pas pendant les heures de service.

SECTION 2. – MOYENS DE COMMUNICATION[31]

2.1. Affichage et diffusion de communications

L'employeur doit permettre aux délégations (Délégation, Délégué à l'égalité et Délégué à la sécurité et à la santé) d'afficher leurs communications, rapports et prises de position. Si, à l'origine, c'était l'affichage sur des panneaux qui était visé, aujourd'hui l'affichage peut encore s'effectuer librement sur d'autres ***supports accessibles au personnel*** et réservés à cet usage, ***y compris les moyens électroniques***. Selon les auteurs du projet de loi, la formulation légale permettrait la diffusion d'informations par le biais d'un courrier électronique interne (INTRANET). Les informations affichées ou diffusées doivent toutefois avoir un rapport direct avec les attributions légales des délégués.

Les délégués élus sur une liste présentée par un syndicat (représentatif au niveau national, ***sectoriel*** ou encore qui est majoritaire dans la Délégation) peuvent en outre :

- solliciter la mise à disposition de supports distincts, réservés à cet usage, pour afficher des communications syndicales. Un exemplaire est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage ;
- diffuser des publications et tracts de nature syndicale aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

2.2. Entrée en contact avec les salariés

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

2.3. Accès aux dossiers du personnel

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 délégué ou par le Délégué à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu de ces dossiers dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

2.4. Heures de consultation[32]

La Délégation peut prévoir des heures de consultation dans son local à l'intention des salariés 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 sans 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.

Les heures de consultation en faveur de la délégation des jeunes salariés sont abrogées avec effet au 1er janvier 2016.

2.5. Assemblée annuelle[33]

Une fois par an, la Délégation peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'entreprise. Cette assemblée annuelle est convoquée par le Président de la Délégation. Le chef d'entreprise ***peut être*** invité à y assister ou à

s'y faire représenter. La réunion se tient à huis clos, ce qui exclut la présence de personnes externes à l'entreprise (syndicats, presse,...). A défaut de précision légale, il doit être admis que cette assemblée se tient en-dehors des heures de service et que les salariés ne sont pas rémunérés pour y assister.

SECTION 3. – MOYENS DE FORMATION[34]

L'employeur est tenu d'accorder aux délégués (membres de la Délégation, Délégué à la sécurité et à la santé et Délégué à l'égalité) le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer à des formations, sans perte de rémunération et à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail. La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé ; elle est assimilée à une période de travail.

Les formations auxquelles les délégués peuvent s'inscrire figurent parmi les 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 et ***sectorielle.*** Il s'agit de formations organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, dont notamment les chambres professionnelles. ***Sur demande, le Ministre du travail peut homologuer d'autres formations.***

Les formations suivies par les délégués doivent être utiles à l'exécution de leurs missions, notamment en contribuant au perfectionnement des connaissances,

- des membres de la Délégation en matière économique, sociale et technique ;
- du Délégué à l'égalité en matière économique, juridique, sociale et psychologique; et
- du Délégué à la sécurité et à la santé en matière de sécurité et de santé au travail.

La durée du congé-formation dépend du nombre de salariés occupés dans l'entreprise :

Salariés	**Congé-formation**		**Rémunération**
Délégation du personnel			
15 à 49	1 semaine	par mandat	1 semaine à charge de l'Etat
50 à 150	2 semaines		
plus de 150	1 semaine	par année	à charge de l'employeur
Délégué à la sécurité et à la santé[35]			
jusqu'à 150	***40 heures***	***par mandat***	***à charge de l'Etat***
à partir de 150			***à charge de l'employeur***
Délégué à l'égalité			
jusqu'à 150	2 demi-journées	par année	***à charge de l'Etat***
à partir de 150			à charge de l'employeur

Les suppléants bénéficient de la moitié des heures de formation prévues pour les titulaires. Lorsqu'ils deviennent membres effectifs de la Délégation au cours de leur mandat, la partie du congé-formation déjà prise est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que titulaires.

SECTION 4. – MOYENS EN CONSEIL ET EXPERTISE[36]

La loi accorde, sous certaines conditions, la possibilité aux délégations d'avoir

recours à des conseillers internes ou externes ainsi que le droit d'avoir recours à un expert. C'est à ce titre que l'employeur risque de se retrouver en face d'interlocuteurs externes sans liens avec l'entreprise, notamment des représentants syndicaux. Il est précisé qu'à la différence des experts, les conseillers invités par la Délégation ne sont pas rémunérés par l'employeur pour leur participation aux réunions.

4.1. Conseillers

A partir d'un effectif de 51 salariés, la Délégation peut inviter aux réunions des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, pour l'examen de questions déterminées. Leur participation doit être demandée par la majorité des délégués et est uniquement de nature consultative. Le nombre de conseillers ne doit toutefois pas dépasser le tiers des membres de la Délégation. ***Ils sont proposés par les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle (OGB-L, LCGB et ALEBA) et qui soit***

- ***disposent au moins d'un tiers des élus effectifs, dans les entreprises entre 51 et 150 salariés ; soit***
- ***ont obtenu au moins 20% des élus lors des dernières élections, dans les entreprises de plus de 150 salariés. Les syndicats qui répondent à ces critères peuvent chacun proposer un des conseillers. Dans ce cas de figure, le nombre de conseillers peut même dépasser la limite du tiers des membres de la Délégation.***

Le pouvoir de décision appartient cependant à la Délégation qui désigne en fin de compte les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions, et ce sur base des propositions lui soumises. Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers qui sont proposés, la Délégation peut approuver des conseillers supplémentaires dans la limite du tiers des membres de la Délégation. A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des propositions.

4.2. Experts

La Délégation peut décider de désigner un expert externe (juriste, expert comptable ou autre) lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Elle doit informer le chef d'entreprise de sa décision et de la nature du mandat à conférer. 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 certain pourcentage (limité à 0,10% par règlement grand-ducal du 15 décembre 2017) de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédente.

4.3. Organisations professionnelles

La Délégation 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***.

SECTION 5. – MOYENS MATÉRIELS ET FINANCIERS

5.1. Frais de séjour et de déplacement[37]

L'employeur est obligé de prendre à charge les frais de séjour et de déplacement exposés par les délégués, pour autant que ces frais sont en relation directe avec

l'exercice de leur mandat et à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation. ***De même, l'employeur va devoir faciliter les déplacements entre les unités de l'entreprise, le cas échéant, en mettant à la disposition des délégués un moyen de transport approprié.*** Les modalités de prise en charge de ces frais devront faire l'objet d'un arrangement entre la Délégation et le chef d'entreprise. Comme la loi vise les frais en relation avec l'exercice du mandat, il est supposé que les frais ne sont à prendre en charge à ce titre que s'ils revêtent un caractère exceptionnel et dépassent les frais normalement encourus au cours d'une journée de travail.

5.2. Le local et le matériel[38]

Les réunions et consultations 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 disponibles***, de même que les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur. L'employeur est partant tenu de mettre à la disposition de la Délégation un local ***approprié*** pour y tenir ses réunions et consultations, mais il n'est pas nécessaire que ce local soit en permanence réservé à la Délégation. C'est seulement si la Délégation comprend des Délégués libérés que peut être exigé un local permanent ainsi que le matériel. Sur demande des Délégués libérés, l'employeur fournira également le personnel de secrétariat nécessaire. Le local et le matériel mis gratuitement à disposition de la Délégation restent la propriété de l'entreprise, l'employeur devant en assurer l'entretien. II est entendu que ces facilités ne pourront être utilisées à d'autres fins que celles rentrant dans le cadre des attributions de la Délégation.

TITRE II – POSITION DE MONOPOLE À PARTIR DES PROCHAINES ÉLECTIONS

Ce sont les prochaines élections sociales qui vont rendre applicable l'intégralité des changements prévus par la nouvelle législation et placer la Délégation dans une position de monopole.

Aussi critiquable qu'elle puisse être dans son ensemble, cet élément de la réforme peut présenter un avantage. En effet, une fois les nouvelles délégations en place et les entreprises habituées au nouveau système, il n'y aura plus de confusions et doubles-emploi entre Délégation et comité mixte. Par ailleurs, la Fedil a contribué, pendant les discussions ayant mené à la nouvelle loi, à éviter un abaissement des seuils actuels, notamment de celui faisant entrer dans l'entreprise la co-décision – seuil qui reste à 150 salariés.

CHAPITRE 1. – MONOPOLE DE REPRÉSENTATION

La réforme se fera essentiellement sentir dans les grandes entreprises occupant au moins 150 salariés et disposant actuellement, mise à part leurs délégations du personnel, de comités mixtes composés de façon paritaire par des représentants de l'employeur et par des représentants des salariés. En effet, ces comités seront supprimés avec les prochaines élections sociales, attribuant ainsi aux délégués le monopole de la représentation du personnel.

Lesdites élections vont également marquer la fin des délégués des jeunes salariés, ainsi que des délégations centrales et divisionnaires. Comme il a été dit, des dispositions transitoires vont tenir en vie les délégations et comités actuellement en place jusqu'aux prochaines élections sociales.

A partir de ce moment cependant, les entreprises occupant au moins 15 salariés ne vont connaître plus qu'une seule Délégation pour l'ensemble du personnel, à savoir la Délégation instituée au niveau de l'entreprise. Seuls subsisteront encore à ses côtés les représentants des salariés au conseil d'administration de quelques sociétés anonymes, à savoir celles occupant 1.000 salariés au moins et/ou bénéficiant d'une participation financière d'au moins 25% de la part de l'Etat ou d'une concession de l'Etat.

Par ailleurs, et il s'agit là d'une nouveauté de la loi : les délégations du personnel des entreprises qui, bien qu'indépendantes les unes des autres, forment ensemble une entité économique et sociale (EES), seront encore, le cas échéant, représentées chacune par un ou plusieurs de leurs membres (effectifs ou suppléants) au sein d'une délégation EES.

Le Code du travail entend par entreprises constituant une EES « *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.*»[39]

Ce nouveau modèle de représentation a été conçu pour représenter les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises de l'EES et remplacer l'ancienne délégation centrale. Or, le rôle de la délégation instituée au niveau de l'EES se limite à l'information pure. Elle n'a d'autres attributions que l'échange d'informations entre les différentes délégations d'entreprise dont elle est issue. Toutes les compétences des représentants du personnel se situeront dès lors au niveau des délégations d'entreprise.

CHAPITRE 2. – MONOPOLE DES COMPÉTENCES

SECTION 1. – TRANSFERT DE COMPÉTENCES

La représentation du personnel reposant ainsi, à partir des prochaines élections, exclusivement sur la Délégation, les compétences jusqu'à présent réservées aux autres organes, et notamment au comité mixte dans les entreprises d'au moins 150 salariés, seront purement et simplement transférées aux délégués. Il en est ainsi de ses missions aussi bien en matière d'information et de consultation qu'en matière de codécision.

La nouvelle loi reprend pour l'essentiel telles quelles les dispositions légales, en

supprimant les références à l'actuel comité mixte. Les sujets sur lesquels l'employeur devra communiquer restent les mêmes (sauf ajout d'une matière supplémentaire soumise au commun accord entre l'employeur et la Délégation marquée ci-après en italique gras) et – il convient de le préciser encore une fois – les compétences que la Délégation va hériter du comité mixte continueront à s'appliquer uniquement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés. La grande nouveauté se situe donc essentiellement au niveau de l'identité des interlocuteurs de l'employeur et non pas des sujets de discussion.

SECTION 2. – INFORMATION ET CONSULTATION

En premier lieu, dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, le chef d'entreprise devra dorénavant informer et consulter en matière technique, économique et financière, non plus le comité mixte, mais les délégués du personnel.

L'information-consultation interviendra notamment préalablement à toute décision importante touchant

- aux installations de production ou d'administration ;
- à l'équipement ;
- aux méthodes de travail et procédés de production (à l'exception des secrets de fabrication).

Le chef d'entreprise soulignera les incidences des changements envisagés sur les conditions et l'environnement du travail.

En outre, une information-consultation au moins annuelle devra avoir lieu sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre 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.

La Délégation sera encore 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. Sont notamment visées des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension. L'information et la consultation porteront ici obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles 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 devront en principe être préalables à la décision envisagée, sauf risque pour la gestion ou une opération de l'entreprise justifiant que les informations soient données dans les 3 jours seulement.

Finalement, le chef d'entreprise sera tenu d'informer et de consulter la Délégation par écrit, 2 fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise. A cet effet, il lui présentera 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 sera tenue, en outre, de communiquer à la Délégation, avant leur présentation à l'assemblée générale (AG) 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 (CA) ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'AG des actionnaires ou l'organe de décision.

Des positions divergentes entre le chef d'entreprise et la Délégation seront obligatoirement portées à la connaissance du CA 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 CA, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.

Par ailleurs, dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 150 salariés, seule la Délégation sera investie des missions ne lui revenant à ce jour qu'à défaut de comité mixte (p.ex. en matière de travail intérimaire et de prêt temporaire de main-d'œuvre,[40] de travail à temps partiel,[41] de traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, de la médecine du travail[42]et des critères de priorité pour l'admission à la préretraite[43]).

SECTION 3. – CODÉCISION

Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la Délégation 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 ;[44]
- le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou pour le contrôle temporaire 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.[45]

Une réunion entre l'employeur et la Délégation aura lieu au moins une fois par trimestre pour discuter des différents points soumis à co-décision, avec le but de parvenir à un accord.[46] Le déroulement de cette réunion (personnes présentes, ordre du jour, prise de décision…) est réglé en détail par le Code du travail.[47]

CHAPITRE 3. – MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

SECTION 1. – ELECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Comme c'était le cas jusqu'ici, une entreprise est tenue de faire désigner des délégués du personnel si elle occupe au moins 15 salariés. Ce seuil des 15 salariés doit être atteint pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Dans la plupart des entreprises qui disposent actuellement d'une Délégation, les prochaines élections sociales auront lieu seulement en mars 2019, à une date qui sera fixée par le Ministre du travail. Avant cette date cependant, des élections anticipées pourraient éventuellement s'imposer :

- sur décision du Ministre du travail ordonnant, sur avis des syndicats représentatifs et représentés au sein de la délégation élue, le renouvellement anticipé de la Délégation au motif 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 ;
- lorsque le personnel de l'entreprise atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une Délégation.

Il est rappelé que les prochaines élections au sein de l'entreprise, qu'elles aient lieu en 2019 ou à une date antérieure, sont à organiser d'après les nouvelles règles et vont rendre immédiatement applicable l'intégralité des changements prévus par la loi du 23 juillet 2015. En cas d'élections anticipées, le mandat de la Délégation ainsi instituée ou renouvelée expirera en 2019, au moment des élections sociales au niveau national, à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année ; dans ce dernier cas, le mandat des délégués sera automatiquement prorogé pour une nouvelle période de 5 ans.

En ce qui concerne l'organisation des élections à proprement parler, la nouvelle loi n'apporte pas de modifications ou nouveautés considérables par rapport aux modalités antérieures (de computation des seuils, de scrutin, d'admission à l'électorat actif et passif,…, sauf à préciser l'abaissement de 18 à 16 ans de l'âge à partir duquel les salariés sont désormais admis à voter et les nouvelles procédures en cas de défaut ou d'insuffisance de candidatures). Le nombre des délégués effectifs et suppléants à élire n'a pas changé. Il est toujours fonction du nombre de salariés occupés dans l'entreprise, à savoir :

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 25	1	1
26 à 50	2	2
51 à 75	3	3
76 à 100	4	4
101 à 200	5	5

201 à 300	6	6
301 à 400	7	7
401 à 500	8	8
501 à 600	9	9
	etc. (voir Art. L.412-1).	

Les règles concrètes du scrutin et le contentieux électoral seront déterminées par règlement grand-ducal. A l'approche de la date des prochaines élections, des informations plus détaillées seront communiquées par la Fedil, qui se tient évidemment dès à présent à disposition de ses membres pour tout renseignement complémentaire, notamment en cas d'élections anticipées.

SECTION 2. – MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

2.1. Constitution de la Délégation[48]

La Délégation est constituée lors d'une réunion qui est convoquée, dans le mois suivant les élections, par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage. A l'occasion de cette réunion, au nom très approprié de « réunion constituante », la Délégation désigne parmi ses membres effectifs, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un Président, un Vice-président et un Secrétaire. En cas de parité de voix, le plus âgé est élu. A défaut d'élections, si le nombre de candidatures introduites ne dépassait pas le nombre de délégués à élire et que les candidats ont pu trouver un accord permettant de les déclarer élus d'office, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.

Un règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 détermine les points qui devront obligatoirement figurer à l'ordre du jour de la réunion constituante. Ainsi, l'ordre du jour doit comprendre dans l'ordre les points suivants:

1° Désignation d'un bureau de vote comprenant au moins deux membres et au moins un membre de chaque

syndicat représenté au sein de la délégation du personnel ;

2° 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° Mise en oeuvre de l'article L.415-5 du Code du travail.

Un procès-verbal de la réunion constituante consignant les points 1 à 8 signé par les membres du bureau de vote est à transmettre au chef d'entreprise ainsi qu'à l'ITM au plus tard cinq jours après la date de la réunion.

2.2. Désignation du Bureau

La Délégation désigne parmi ses membres effectifs au scrutin secret de liste

selon les règles de la représentation proportionnelle un Bureau. Les Président, Vice-président et Secrétaire de la Délégation en font partie de plein droit.

Le Bureau est chargé de l'expédition des affaires courantes et de la préparation des réunions. Il se compose comme suit :

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

Pour ses missions en matière de co-décision, le Bureau est élargi d'au moins un délégué, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la Délégation mais qui n'est pas représentée dans le Bureau. 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'ITM, les noms du Vice-président et du Secrétaire ainsi que des membres du Bureau.

2.3. Désignation des délégués spécialisés

La Délégation désigne lors de la réunion constituante le Délégué à l'égalité (parmi ses membres effectifs ou suppléants),[49] ainsi que le Délégué à la sécurité et à la santé (parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise)[50] et en informe, par voie écrite et dans les 3 jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'ITM. Ces personnes ne pouvant d'après la loi être désignées qu'au cours de la réunion constituante, il faudra attendre l'issue des prochaines élections sociales pour remplir d'éventuelles vacances de poste.

2.4. Informations et formations de départ

Afin de rendre opérationnels les délégués nouvellement élus, le Code du travail prévoit qu'ils sont informés par le chef d'entreprise, lors de la première réunion après la réunion constituante, 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.

Par ailleurs, les délégués élus pour la première fois ont droit à un supplément de congé-formation de 16 heures pendant la 1ère année de leur mandat.[51] Le congé-formation du Délégué à la sécurité et à la santé de 40 heures par mandat est augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.[52]

SECTION 3. – MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'EES

Lorsque plusieurs entreprises constituent une EES, il peut être institué, à la demande d'au moins 2 délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'EES.[53] Les demandes pour l'institution d'une Délégation à ce niveau doivent être adressées aux employeurs respectifs dans un délai de 3 mois après les élections sociales.

La délégation EES se compose de délégués effectifs et suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une Délégation. Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci :

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 100	1	1

101 à 500	2	2
plus de 500	3	3

Les membres de la Délégation EES sont élus par les délégations d'entreprise, parmi leurs membres, selon le système de la majorité relative au scrutin secret de liste. Si parmi les entreprises constituant une EES figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de Délégation, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la Délégation EES. Ce représentant a droit à la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'article L. 415-9. (congé-formation des délégués titulaires). Toutefois, il ne bénéficie pas de la protection spéciale contre le licenciement que le Code du travail accorde aux délégués du personnel.

Si au moins 3 entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une EES et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une Délégation EES peut être introduite auprès de l'ITM par au moins 15 salariés. L'ITM fixe alors la date des élections, qui auront lieu selon le système de la majorité relative.

En cas de contestation sur le bien-fondé d'une demande en institution d'une Délégation EES, les parties peuvent avoir recours à la médiation

TITRE III – MÉDIATION, RECOURS ET SANCTIONS PÉNALES

L'ITM est chargée de surveiller l'application de la législation sur la représentation du personnel dans l'entreprise et de ses mesures d'exécution. Certains litiges qui ne sont pas résolus suite à l'intervention de l'ITM, pourront dorénavant être portés devant une commission de médiation. Toutes les voies légales de droit commun de règlement des litiges et tous les recours judiciaires restent en outre ouverts, notamment en cas d'échec de la médiation.

CHAPITRE 1. – MÉDIATION[54]

Ce sont les litiges résultant des articles L. 411-3. (mise en place d'une Délégation EES), L. 412-2. (recours à des conseillers-experts – alors qu'il n'est pas clair quels litiges sont visés, la prise en charge financière de l'expert n'étant pas, tel qu'il était prévu par le projet de loi initial, soumis à l'accord de l'employeur), L. 414-2.(7) (demande d'informations complémentaires), L. 414-9. à L. 414-13. (décisions soumis au commun accord entre l'employeur et la Délégation) et L. 416-2. à L. 416-7. (organisation et fonctionnement des délégations du personnel) certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'ITM sur base de l'article L. 612-1., qui peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation, ou, à défaut, devant un médiateur.

La commission de médiation est instituée dans le cadre d'une convention collective, conclue soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel. Ce même texte désigne la personne du médiateur et fixe la procédure à suivre, les délais à respecter, la prise en charge des frais, ainsi que les autres modalités pratiques de la médiation. Le médiateur ainsi désigné pourra se faire assister dans sa tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la

Délégation.

A défaut de commission de médiation, les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat de non-résolution, saisir le Directeur de l'ITM qui les convoque dans les 5 jours en vue de la désignation d'un médiateur, à choisir d'un commun accord sur une liste arrêtée par le Gouvernement. Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur cette liste. Ce médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts et il est assisté d'un fonctionnaire de l'ITM pour assurer le secrétariat administratif. Lorsque la médiation n'aboutit pas à un accord dans les 3 mois, le médiateur dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au Directeur de l'ITM.

CHAPITRE 2. – RECOURS[55]

Les contestations pouvant naître de l'application de la législation sur la représentation du personnel dans l'entreprise sont de la compétence du Tribunal de travail, à l'exception des contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales qui sont tranchées par le Directeur de l'ITM. Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives.

CHAPITRE 3. – SANCTIONS PÉNALES[56]

Des sanctions pénales sont prévues pour toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution des délégations ou la libre désignation des membres, soit à leur fonctionnement régulier ou à l'exercice de leurs missions.

Il en est de même de la violation des obligations en matière d'accès aux dossiers du personnel[57] et de secret professionnel.[58]

PARTIE II – LEGISLATION

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Cependant, un certain nombre de ces articles n'entrent en vigueur qu'aux prochaines élections sociales.[59]

Parallèlement, un certain nombre des anciens articles continuent à s'appliquer aux délégations et comités mixtes en place au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle législation et jusqu'aux prochaines élections.[60]

Le présent document se veut coordonner les principales dispositions applicables en matière de délégations du personnel dans les entreprises luxembourgeoises à partir des prochaines élections sociales.

Avertissement : ce texte coordonné a été élaboré par la Fedil à des fins d'information.

Seuls les textes publiés au Mémorial font foi.

LIVRE IV. – REPRESENTATION DU PERSONNEL

TITRE PREMIER – DÉLÉGATIONS

Chapitre Premier. – Mise en place des délégations

Section 1. – Délégations du personnel

Art. L. 411-1. (1) Toute entreprise, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner des délégués du personnel si elle occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 411-2. Pour la computation du personnel occupé par l'entrepreneur de travail intérimaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de cette entreprise et, d'autre part, des salariés qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins dix mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

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

Art. L. 411-3. (1) Lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L. 411-1 constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail, il peut être institué, à la demande d'au moins deux délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

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

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

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

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

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

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

– pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés: un délégué effectif et un délégué suppléant;

– pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés: deux délégués effectifs et deux délégués suppléants;

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

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

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

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

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

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

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues

à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.

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

Chapitre II. – Composition de la délégation du personnel

Art. L. 412-1. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 411-1, la composition numérique des délégations du personnel est fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent:

– 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25;

– 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50;

– 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75;

– 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100;

– 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200;

– 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300;

– 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400;

– 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500;

– 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600;

– 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700;

– 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800;

– 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900;

– 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000;

– 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100;

– 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500;

– 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900;

– 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et

2.300;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 412-2. (1) Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.

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

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

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

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

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

(3) La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

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

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

Chapitre III. – Désignation des délégués du personnel

Section 1. – Modalités de la désignation

Art. L. 413-1. (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale en vertu des dispositions de l'article L. 161-4, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

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

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

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

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

(3) Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.

(4) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement

grand-ducal.

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

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

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

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

Art. L. 413-2. (1) Les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.

(2) Les délégations du personnel sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Mémorial.

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, sur avis de tous les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe 2, dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

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

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

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

(5) Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où

l'établissement conserve son autonomie.

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

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

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

Section 2. – Conditions de l'électorat

Art. L. 413-3. Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de seize ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Art. L. 413-4. (1) Pour être éligibles, les salariés doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections;
3. être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire.

(2) Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

Art. L. 413-5. Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée de travail hebdomadaire la plus longue; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient de l'ancienneté de services la plus élevée.

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

Art. L. 413-6. Le salarié intérimaire et les salariés mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant salarié au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

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

Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel

Art. L. 414-1. (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L. 414-2, L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 on entend par

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

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

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe 3 du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des paragraphes 1er à 3 qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière ainsi que par toute autre disposition légale.

Section 1. – Attributions générales et droit à l'information

2. **414-2.** (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires,

administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

(3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 414-3. (1) En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la

situation sociale du personnel salarié de l'entreprise;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;
13. de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;
14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

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

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

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

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

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au

moins, d'un compte rendu de gestion.

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

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

Art. L. 414-4. Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés.

Art. L. 414-5. (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel préalablement à toute décision importante ayant trait à:

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

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe 1er sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre 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.

Art. L. 414-6. (1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

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

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

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

Art. L. 414-7. (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

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

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

Art. L. 414-8. Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1er, le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

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

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

Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise

Art. L. 414-9. Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur:

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

règlements régissant les brevets et inventions.

Art. L. 414-10. Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L. 414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L. 414-9 avec le but de parvenir à un accord.

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

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

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

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donne mandat au bureau prévu au paragraphe 2 de l'article L. 416-1 de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur sur les points prévus à l'article L. 414-9.

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L. 412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui a obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections.

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

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

Art. L. 414-11. (1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.

Art. L. 414-12. (1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation prévues à l'article L. 417-3.

Art. L. 414-13. Toutes les délibérations des réunions sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise ou son représentant et le président de la délégation ou son représentant.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux

délégations au niveau de l'entité économique et sociale et au délégué à l'égalité sur le résultat des discussions menées dans le cadre de ces réunions.

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

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

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

Art. L. 414-14. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.

(2) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

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

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

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

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

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

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

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

(7) Le chef d'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. 614-11;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie;
8. du recours dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

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

(8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.

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

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

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

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

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

Section 6. – Délégué à l'égalité

Art. L. 414-15. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.

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

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

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés;
2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes telles que couvertes par l'article L.. 241-4, paragraphe 2 in fine;
4. à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
5. à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation;
7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe 4 ci-après;
11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

(3) Sont applicables au délégué à l'égalité les articles L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 et L. 415-6, paragraphe 1er.

(4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article L. 415-5, paragraphe 2, est majoré à raison:

de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés;

de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés;

de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze

mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés;

de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés;

de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

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

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

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

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

Section 7. – Affichage des communications de la délégation

Art. L. 414-16. (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

(2) Les délégués élus sur une liste présentée par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 peuvent en outre:

1. afficher librement des communications syndicales sur des supports divers réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe 1er; un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

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

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

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

Art. L. 414-17. Chaque salarié a le droit d'accéder deux fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent; il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou par le délégué à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

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

Chapitre V. – Statut des délégués du personnel

Section 1. – Obligations du délégué

Art. L. 415-1. Les membres de la délégation du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Art. L. 415-2. (1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers et experts visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

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

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

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

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

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

Section 2. – Durée du mandat

Art. L. 415-3. Le mandat de délégué prend fin:

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

Art. L. 415-4. Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif:

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

Section 3. – Exercice du mandat

Art. L. 415-5. (1) Dans le cadre de l'article L. 415-1, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et rémunérer ce temps comme temps de travail.

(2) Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.

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

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

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

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

– un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500;

– deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000;

– trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000;

– quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500;

– un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

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

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

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

Elle en informe le chef d'entreprise.

(4) Les membres de la délégation ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

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

Art. L. 415-6. (1) Les délégations du personnel peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis d'au moins cinq jours ouvrables donné à la direction, sauf accord sur un délai plus court; elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service six fois par an au moins, dont obligatoirement trois fois avec la direction de l'entreprise.

(2) Le temps passé aux réunions visées au paragraphe 1er est rémunéré comme temps de travail.

Art. L. 415-7. Une fois par an, la délégation du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'entreprise. L'assemblée, qui se tient à huis clos, est convoquée par le président de la délégation.

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

Art. L. 415-8. (1) La délégation du personnel peut prévoir des heures de consultation dans le local de la délégation à l'intention du personnel salarié de l'entreprise.

(2) Lorsque la délégation du personnel comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article L. 415-5, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures de travail à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement au chef d'entreprise.

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

Art. L. 415-9. (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congéformation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, dont notamment les chambres professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des salariés.

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

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

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

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

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

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

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

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées au paragraphe 2, aux délégués qui désirent

effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.

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

Section 4. – Protection spéciale

Art. L. 415-10. (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.

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

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

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

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

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

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

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

(3) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

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

leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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

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

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

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

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.

Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

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

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

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

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

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

délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

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

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

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

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

Art. L. 415-11. Les dispositions de l'article L. 415-10 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

Art. L. 415-12. Pendant toute la durée de cette procédure les heures libérées dont bénéficiait le délégué seront transmises, le cas échéant, au reste de la délégation en place qui les répartit parmi ses membres.

Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement

Art. L. 416-1. (1) Lors de la réunion constituante, qui est convoquée, dans le mois suivant les élections, par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

A défaut d'élections en application du paragraphe (6) de l'article L.413-1, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.

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

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

1 membre, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres;

2 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres;

3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;

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

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

(3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise et à l'Inspection du travail et des mines, les noms du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

(4) Lors de la première réunion après la réunion constituante de la délégation du personnel les membres élus sont informés par le chef d'entreprise sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement.

Art. L. 416-2. (1) L'objet des délibérations de la délégation du personnel est fixé par un ordre du jour qui est arrêté par le bureau de la délégation et communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion.

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

Art. L. 416-3. (1) La délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président.

(2) Le président de la délégation du personnel doit convoquer la délégation six fois par an au moins.

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

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

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

(5) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut convoquer la délégation du personnel, aux fins qu'il juge convenir; il peut également déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations.

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

Art. L. 416-4. Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

Art. L. 416-5. (1) Les décisions et résolutions de la délégation du personnel sont prises à la majorité des membres présents.

(2) Le secrétaire tient le procès-verbal de chaque réunion.

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

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

Art. L. 416-6. Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'entreprise, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congéformation visé à l'article L. 415-9.

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

Art. L. 416-7. Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'entreprise dans un local approprié dont la fourniture, y compris le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes disponibles, de même que les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur.

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

Chapitre VII. – Dispositions finales

Art. L. 417-1. Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel en conformité avec le présent Titre.

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

Art. L. 417-2. L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre et de ses mesures d'exécution.

Art. L. 417-3. (1) Les litiges résultant des articles L. 411-3, L. 412-2, L. 414-2 paragraphe 7, L. 414-9 à L. 414-13 et L. 416-1 à L. 416-7 certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation

instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

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

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

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

(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1er les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 1er, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur.

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

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

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

(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'application du présent article.

Art. L. 417-4. (1) Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Directeur de l'Inspection du travail et des mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives statuant comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent Titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) et aux articles L. 414-9 à L. 414-13 sont de la compétence du Tribunal du travail.

Art. L. 417-5. Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Est passible des peines prévues à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L. 414-17 et L. 415-2.

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

EXTRAITS – CODE DU TRAVAIL

LIVRE PREMIER – Relations individuelles et collectives du travail

Titre II – Contrat de travail

Chapitre III – Travail à temps partiel

{...}

Art. L. 123-2.

Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement la délégation du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise.

{...}

Chapitre IV.- Résiliation du contrat de travail

{...}

Art. L. 124-2.

(1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

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

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

{...}

Chapitre VII.- Maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise

{...}

Art. L. 127-2.

Aux fins du présent chapitre, on entend par:

{...}

«représentant des salariés»: tout salarié élu/désigné délégué du personnel conformément aux dispositions du livre IV, titre Ier relatif aux délégations;

{...}

Art. L. 127-5.

{...}

(2) Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peuvent dans ce cas, ensemble avec les représentants des salariés et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier, dans la mesure où la législation ou pratique actuelle le permet, les conditions de travail du salarié pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

Section 3. – Information et consultation

{...}

Art. L. 127-6.

(1) Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants légaux de leurs salariés respectifs concernés par le transfert sur:

la date fixée ou proposée pour le transfert;

le motif du transfert;

les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés;

les mesures envisagées à l'égard des salariés.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des salariés en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses salariés en temps utile, et en tout cas avant que ses salariés ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

(2) Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 127-4, le cédant ou le cessionnaire, lorsqu'ils envisagent des mesures à l'égard de leurs salariés respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs salariés respectifs en vue d'aboutir à un accord.

(3) L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des salariés.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement.

(4) Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement et par écrit:

de la date fixée ou proposée pour le transfert;

du motif du transfert;

des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés;

des mesures envisagées à l'égard des salariés.

(5) Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle.

{...}

Titre III – Travail intérimaire

Chapitre II.- Prêt temporaire de main-d'œuvre

{...}

Art. L. 132-1.

(1) Les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire visés à l'article L. 131-1 peuvent être autorisés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas:

{...}

(3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base d'une requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié; la requête doit être accompagnée, sous peine d'irrecevabilité, de l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise d'origine du salarié et de celle de l'entreprise utilisatrice.

{...}

Chapitre IV.- Consultations, contrôle et sanctions

Art. L. 134-1.

(1) Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement la délégation du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'oeuvre.

Il en est de même du chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L. 132-1.

(2) L'utilisateur est tenu de soumettre à la délégation du personnel, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

{...}

Titre VI – Rapports collectifs du travail

Chapitre VI.- Les licenciements collectifs

{...}

Section 2. – Négociations pour l'établissement d'un plan social

{...}

Art. L. 166-2.

(1) Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

(2) Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.

Seront à aborder notamment les sujets suivants:

-- application de la législation sur le chômage partiel;

-- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue;

-- réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;

-- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;

-- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;

-- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'oeuvre;

-- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;

-- application de la législation sur la préretraite-ajustement;

-- principes et procédures régissant la mise en oeuvre et le suivi des mesures retenues.

Les entreprises disposant d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au cours des six mois précédant le début des négociations sont dispensées de l'obligation prévue à l'alinéa premier.

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

(3) Sont à considérer comme représentants des salariés au sens du présent article, les délégués du personnel et, dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail, les organisations syndicales parties à cette convention.

Au cas où une entreprise n'a pas fait procéder à l'élection d'une délégation du personnel en dépit de l'obligation légale lui imposée, la procédure des licenciements collectifs prévue par le présent chapitre ne peut prendre cours qu'après la mise en place d'une délégation du personnel conformément au titre I du livre IV.

(4) Les salariés et leurs représentants peuvent faire appel à des experts en matière juridique, fiscale, sociale, économique et comptable.

(5) Au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée.

Copie de cette convention intitulée «plan social» est transmise sans délai à l'Agence pour le développement de l'emploi qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.

La convention documente:

1. ou bien l'accord des parties sur tout ou partie des éléments du plan social, en mentionnant expressément au moins les matières énumérées au paragraphe (2) qui précède et l'attitude des parties y relative,
2. ou bien l'accord des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.

(6) Au cas où les parties n'ont pas abouti endéans les quinze jours à un accord conformément au paragraphe (5), un procèsverbal des négociations renseignant l'attitude dûment motivée des parties quant aux éléments ayant fait l'objet des négociations et au moins ceux énumérés au paragraphe (2), dûment signé par les parties, est transmis sans délai à l'Agence pour le développement de l'emploi qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.

(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe (6), les parties saisissent conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à l'Agence pour le développement de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.

(8) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (5), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7), soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction

du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et

d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.

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

Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L. 124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L. 124-11 et L. 124-12.

Art. L. 166-3.

(1) Afin de permettre aux représentants des salariés au sens du paragraphe (3) de l'article qui précède de formuler des propositions constructives en vue de la conclusion d'un plan social, l'employeur est tenu, de préférence avant le début des négociations, sinon au plus tard au début des négociations, de leur fournir tous les renseignements utiles comprenant au moins une communication écrite sur:

1. les motifs du projet de licenciements collectifs;
2. le nombre et les catégories des salariés affectés par les licenciements;
3. le nombre et les catégories des salariés habituellement employés;
4. la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements;
5. les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier, sans préjudice de la compétence des délégations du personnel en la matière;
6. le cas échéant, la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement; excédant celle prévue par la loi ou la convention collective, ou, à défaut, les raisons justifiant le refus d'une telle indemnité par l'employeur.

(2) L'employeur est tenu de transmettre copie de la communication écrite prévue au paragraphe (1) à l'Agence pour le développement de l'emploi qui la transmet à l'Inspection du travail et des mines.

Section 3. – Procédure de licenciement collectif

Art. L. 166-4.

(1) Au plus tard au début des négociations visées à l'article L. 166-2, l'employeur doit notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'Agence pour le développement de l'emploi qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines.

Cette notification doit contenir au moins les éléments devant figurer dans la communication écrite prévue au paragraphe (1) de l'article L. 166-3.

(2) L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des salariés copie de la notification prévue au paragraphe qui précède.

Les représentants des «salariés» peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'Agence pour le développement de l'emploi qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines.

(3) Le présent article s'applique également dans le cas d'un projet de

licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'entreprise résultant d'une décision de justice.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une décision de justice prononçant la faillite, la notification visée au paragraphe (1) ci-dessus n'est requise qu'en cas de demande de l'autorité compétente. A cette fin l'employeur faisant l'objet d'une action judiciaire ayant pour objet la déclaration de la faillite en informe sans délai l'Agence pour le développement de l'emploi qui en avertit sans délai l'Inspection du travail et des mines.

{...}

LIVRE II.- REGLEMENTATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Titre Premier – Durée de travail

Chapitre Premier.- Durée de travail en général

{...}

Section 4. – Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne

{...}

Art. L. 211-7.

{...}

(2) Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante, un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions de l'article L. 211-19, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes

globaux par unité d'organisation.

(3) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige est soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au livre Ier, titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

Copie du plan d'organisation du travail doit en outre être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Est à considérer comme événement imprévisible au sens du présent chapitre, l'événement qui, à l'époque de l'établissement du plan d'organisation du travail, n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du présent article, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-18 et suivants.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence en application de l'article L. 211-6 ou de l'article L. 211-9, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

En cas d'inobservation de l'avis de l'Inspection du travail et des mines, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, pour une durée qu'il détermine, exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6 ou retirer l'autorisation ministérielle accordée sur base de l'article L. 211-9. Cette décision est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives.

{...}

Art. L. 211-9.

A défaut de convention collective de travail, ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le Travail dans ses attributions

peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé à l'article L. 211-6, autoriser une période de référence déterminée.

La demande de l'entreprise est motivée et précise notamment le personnel concerné. Elle est accompagnée d'un plan d'organisation du travail au sens de l'article L. 211-7, qui couvre en principe l'ensemble de la période de référence demandée.

Par dérogation à ce principe, l'entreprise peut faire une autre proposition en ce qui concerne la périodicité du plan. Le ministre prend sa décision après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa 1 est soumise aux modalités suivantes:

1. le ministre soumet la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national;
2. sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée à l'article L. 211-6;
3. l'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre;
4. à défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés;
5. avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demande l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

{...}

Section 7. – Temps de repos

Art. L. 211-16.

(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout salarié bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.

(3) Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de onze heures consécutives au moins.

Section 8. – Régime des dérogations compensatoires

{...}

Art. L. 211-21.

Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, telles que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, peuvent être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux articles L. 211-6, L. 211-8 et L. 211-9, les temps de travail ainsi récupérés ne peuvent pas augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux articles L. 211-6, L. 211-8 et L. 211-9, les heures de récupération ne peuvent pas excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines doivent aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

{...}

Section 9. – Régime du travail supplémentaire

{...}

Art. L. 211-23.

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions suivant les modalités prévues ci-dessous.

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

1. pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;
2. pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte;
3. dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national.

Dans des cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail, des heures supplémentaires peuvent être prestées à condition pour l'employeur de respecter la procédure préalable de notification, ou le cas échéant d'autorisation, décrite ci-après.

L'employeur introduit auprès de l'Inspection du travail et des mines une requête motivée assortie sous peine d'irrecevabilité de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de salariés complémentaires. La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement s'il en existe ou, à défaut, de l'avis des salariés concernés par la prestation d'heures supplémentaires.

En cas d'avis favorable de la délégation s'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaut autorisation.

En cas d'avis défavorable ou équivoque le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base de rapports établis par l'Inspection du travail et

des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi.

{...}

Titre III – Repos, congés et jours fériés légaux

Chapitre Premier.- Repos hebdomadaire des salariés

{...}

Art. L. 231-1.

Il est interdit aux employeurs du secteur public et du secteur privé d'occuper au travail, les jours de dimanche de minuit à minuit, les salariés liés par contrat de travail ou par contrat d'apprentissage, sauf dans les établissements dans lesquels sont seuls occupés des ascendants, descendants, frères et soeurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement, aux salariés occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas non plus applicables aux ministres des cultes liés à l'Etat par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution et visés par ces conventions.

Art. L. 231-2.

L'interdiction visée à l'article L. 231-1 ne s'applique pas:

1. à la surveillance des locaux affectés à l'entreprise;
2. aux travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise, ni aux travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant;
3. aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

Ces travaux ne sont autorisés que pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exécuter un autre jour de la semaine.

Le chef d'entreprise est tenu d'informer préalablement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation du personnel de la prestation des travaux visés à l'alinéa qui précède et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux à effectuer. Copie de cette liste doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail.

Art. L. 231-3.

En cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une

autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Les chefs des entreprises visées au présent article sont tenus d'informer immédiatement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation du personnel de la prestation des travaux visés au présent article et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux effectués ou à effectuer.

{...}

Art. L. 231-6.

{...}

(2) Pour les entreprises dans lesquelles le travail est organisé par équipes successives en cycle continu et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du point 9 du paragraphe (1) ci-dessus, un accord d'entreprise distinct de la convention collective de travail peut déroger, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, à l'interdiction visée à l'article L. 231 1, dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de l'accroissement ou de la consolidation du nombre des emplois existants.

L'accord d'entreprise doit être conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national ayant qualité légale pour représenter le personnel compris dans son champ d'application pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation du personnel. Il sort les mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant.

L'accord d'entreprise ne prend effet qu'après avoir obtenu l'homologation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, et il cesse de sortir ses effets en cas de décision de révocation de l'homologation prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis du ministre ayant l'Economie dans ses attributions.

{...}

Art. L. 231-9.

(1) L'employeur qui entend faire usage, à titre non temporaire, d'une des dérogations inscrites aux articles L. 231-4 à L. 231 6 ou de ses mesures d'application est tenu de solliciter l'avis préalable de la ou des délégations principales d'établissement concernées. Il est tenu de communiquer copie de cet avis à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Avant de faire usage d'une des dérogations inscrites à l'article L. 231-5 et de ses mesures d'application, l'employeur est tenu de notifier préalablement à l'Inspection du travail et des mines la ou les dates de la prestation du travail de dimanche, l'horaire de travail, le nombre de salariés occupés et la nature de leur occupation.

{...}

Chapitre III.- Congé annuel payé des salariés

{...}

Art. L. 233-10.

{...}

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

{...}

Art. L. 233-11.

{...}

Les dispenses éventuelles de service dont doit jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la Chambre des salariés ou de la Chambre de travail, de celle de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur au tribunal du travail, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.

Pour le cas où le temps à consacrer à l'accomplissement de ces droits, devoirs ou mandats, autres que celui de délégué ou salarié, paraît excessif, le tribunal du travail décide, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction du salaire du salarié, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.

{...}

Art. L. 234-48.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

{...}

Chapitre II.- Mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté

{...}

Section 2. – Procédure administrative

Art. L. 242-2.

(1) L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du Fonds pour l'emploi sollicite l'avis du / de la délégué-e à l'égalité.

(2) Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions

l'Egalité des chances.

(3) La demande doit contenir:

1. le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s;
2. le descriptif du poste vacant, notamment des points de vue hiérarchie, fonction et profil requis;
3. l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

{...}

Chapitre III.- Actions positives

{...}

Art. L. 243-3.

{...}

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition est fixée par règlement grand-ducal.

{...}

Chapitre V.- Harcèlement sexuel

{...}

Art. L.245-6. (1) Le délégué à l'égalité ou à défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.

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

{...}

Titre VI – Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés sur le lieu de travail

Art. L. 261-1.

(1) Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en oeuvre, conformément à l'article 14 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, par l'employeur s'il en est le responsable.

Un tel traitement n'est possible que s'il est nécessaire:

1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou
2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou
3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou
4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code.

Dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés la délégation du personnel a un pouvoir de codécision dans les cas visés aux points 1, 4 et 5 conformément à l'article L. 414-9, points 1 et 2.

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

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur: la personne concernée, ainsi que pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé la délégation du personnel ou, à défaut, l'Inspection du travail et des mines; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire: les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.

{...}

LIVRE III – PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES

Titre Premier – Sécurité au travail

{...}

Chapitre II.- Obligations des employeurs

{...}

Section 5. – Information des salariés

Art. L. 312-6.

(1) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ou leurs représentants dans l'entreprise, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, reçoivent toutes les informations nécessaires concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures prises conformément à l'article L. 312-4, paragraphe (2).

(2) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe (1), destinées aux salariés en question.

(3) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, ou les délégués à la sécurité, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction:

1. à l'évaluation des risques et aux mesures de protection prévues à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 1 et 2;
2. à la liste et aux rapports, prévus à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 3 et 4;
3. à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Section 6. – Consultation et participation des salariés

Art. L. 312-7.

(1) Les employeurs consultent les salariés, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ou leurs représentants, et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique:

1. la consultation des salariés;
2. le droit des salariés ou de leurs représentants de faire des propositions;
3. la participation équilibrée, compte tenu du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(2) Les salariés ou les délégués à la sécurité et à la santé participent de façon équilibrée ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur:

1. toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
2. la désignation des salariés prévue à l'article L. 312-3, paragraphe 1er et à l'article L. 312-4, paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article L. 312-3, paragraphe 1er;
3. les informations prévues à l'article L. 312-5, paragraphe 1er et à l'article L. 312-6;
4. l'appel, prévu à l'article L. 312-3, paragraphe 3, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise;
5. la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article L. 312-8.

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

(4) Les salariés visés au paragraphe 2 et les délégués à la sécurité et à la santé ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.

(5) L'employeur est tenu d'accorder aux délégués à la sécurité et à la santé une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant du présent titre. Les salariés ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément notamment au livre VI, titre Ier, à l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que les mesures

prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

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

{...}

Chapitre III.- Obligations des salariés

Art. L. 313-1.

(1) Il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

(2) Afin de réaliser ces objectifs, les salariés doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:

1. utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;
2. utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place;
3. ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;
4. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

{...}

Titre II – Services de santé au travail

{...}

Chapitre II.- Organisation dans les entreprises

{...}

Art. L. 322-2.

Les services sont chargés, chacun auprès de l'employeur pour lequel il a compétence:

1. d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
2. de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié;
3. de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des salariés;

4. de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
5. de surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre;
6. de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
7. de coopérer avec la délégation du personnel;
8. d'organiser les premiers secours.

{...}

Chapitre V.- Formation et fonctions du médecin du travail

{...}

Art. L. 325-4.

Au début de chaque année, le médecin du travail établit pour la ou les entreprises pour lesquelles il est compétent un rapport d'activité pour chaque entreprise occupant habituellement au moins cent cinquante salariés soumis au présent titre. Le contenu de ce document est limité aux activités menées par le service de santé au travail pendant l'année écoulée dans l'entreprise concernée: Surveillance médicale des salariés soumis et surveillance du milieu du travail.

Le rapport doit être conforme au modèle fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions et publié au Mémorial.

Après avoir été soumis à la délégation du personnel, le rapport susdit est adressé, en double exemplaire, à la direction de la Santé, division de la Santé au travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant celle qu'il concerne.

Pour les entreprises occupant habituellement moins de cent cinquante salariés, le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

Chapitre VI.- Examens médicaux

{...}

Art. L. 326-5.

Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, soit à la demande de l'employeur ou du salarié, soit à la demande de la délégation du personnel, le médecin du travail peut procéder à des examens médicaux en dehors de ceux prévus à l'article L. 326-3.

{...}

Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes

{...}

Chapitre IV.- Exposition à des agents, procédés et conditions de travail

Art. L. 334-1.

L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, conformément aux dispositions qui suivent, ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.

{...}

Titre IV – Emploi de jeunes salariés

{...}

Chapitre III.- Travail des jeunes

Art. L. 343-2.

{...}

(4) Avant la signature du contrat de travail, d'apprentissage ou de stage, sinon avant l'entrée en service des jeunes, l'employeur les informe par écrit des risques éventuels et de toutes les mesures prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé.

Au même moment, il informe par écrit les représentants légaux des jeunes des risques éventuels et de toutes les mesures prises en ce qui concerne la sécurité et la santé des jeunes.

{...}

Art. L. 343-3.

{...}

(3) Est interdit pour les adolescents le travail à la tâche, le travail à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit ou selon tout autre système permettant d'obtenir un salaire plus élevé moyennant l'accélération du rythme.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sur avis des ministres ayant l'Education nationale et la Formation professionnelle et la Famille dans leurs attributions, de l'Inspection du travail et des mines et d'un médecin du travail de la Direction de la santé, peut accorder des dérogations écrites pour les travaux visés à l'alinéa qui précède, à condition qu'ils ne mettent pas en danger la santé et la sécurité des adolescents et ne compromettent pas leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social, leur éducation et leur formation, ne comportent pas d'exploitation économique des jeunes et que la protection de la sécurité et de la santé de ceux-ci soit assurée du fait que les travaux soient effectués sous lasurveillance d'une personne compétente au sens de l'article L. 312-3. Le délégué à la sécurité et à la santé est associé à cette surveillance.

Dans ce cas, les adolescents, même en dessous de dix-huit ans, ont droit au même salaire que le salarié adulte au même poste de travail.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes qui précèdent, le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, d'un médecin du travail de la Direction de la santé et du ministre ayant l'Education nationale et la Formation professionnelle dans ses attributions, peut autoriser l'emploi des adolescents aux travaux y visés

lorsqu'ils sont indispensables à la formation professionnelle des adolescents et à condition qu'ils ne compromettent pas le développement physique, psychique, mental, moral, spirituel et social des jeunes et que la protection de la sécurité et de la santé de ceux-ci soit assurée du fait que les travaux soient effectués sous la surveillance d'une personne compétente au sens de l'article L. 312-3. Le délégué à la sécurité et à la santé est associé à cette surveillance.

Chapitre IV.- Travail des adolescents

{...}

Art. L. 344-2.

Dès l'entrée en service des adolescents, et sans préjudice des articles L. 343-1 à L. 343-3, l'employeur ou son représentant est tenu de leur donner des instructions appropriées sur:

1. leurs travaux à exécuter;
2. le règlement de travail;
3. les mesures et dispositifs de sécurité et d'équipement de protection destinés à garantir leur sécurité et leur santé;
4. l'observation des mesures d'hygiène et de sécurité et les dispositions susceptibles de prévenir les maladies professionnelles et autres affections en rapport avec le travail.

Des instructions spéciales doivent être données aux adolescents si lors de leur formation professionnelle ils doivent être initiés à des travaux dangereux.

Le délégué à la sécurité et à la santé désigné conformément à l'article L. 414-14 ainsi que le salarié désigné conformément à l'article L. 312-3 assistent aux instructions prévues par le présent article.

Art. L. 344-3.

Tout employeur occupant un ou plusieurs adolescents doit tenir un registre ou fichier où sont inscrits:

1. les nom, prénoms et domicile de l'adolescent;
2. les nom et domicile du représentant légal;
3. la date de naissance de l'adolescent;
4. la date de son entrée en service;
5. la nature de l'occupation;
6. les jours de congé accordés à l'adolescent;
7. les heures de travail et les heures supplémentaires prestées par l'adolescent, les dimanches et jours fériés légaux passés au service de l'employeur, ainsi que les travaux prestés en dérogation à l'interdiction du travail de nuit ou aux dispositions régissant les périodes de repos et les temps de pause;
8. les dates des examens médicaux prévus aux articles L. 343-2 et L. 343-3 et en application du titre II du présent livre, ainsi que copie du dernier certificat médical établi par le service de santé au travail compétent.

Le registre ou fichier prévu à l'alinéa qui précède doit être tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspection du travail et des mines, des délégations du personnel, des délégués à la sécurité, des conseillers d'apprentissage et des salariés désignés en application du titre Ier du présent livre.

{...}

Titre V – Protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des

agents chimiques, physiques et biologiques

{...}

Art. L. 351-3.

(1) Des règlements grand-ducaux peuvent adopter des mesures pour la protection des salariés, concernant un agent qu'ils déterminent, afin que l'exposition des salariés à ces agents soit évitée ou maintenue à un niveau aussi bas que possible.

Ces mesures concernent:

{...}

Lorsqu'il s'agit de l'un des agents figurant à l'annexe 5 du présent code, ces mesures visent:

1. la mise en oeuvre d'une surveillance médicale des salariés préalablement à leur exposition et, par la suite, à intervalles réguliers. Dans des cas particuliers, les salariés qui ont été exposés à l'agent doivent pouvoir bénéficier, sous une forme appropriée, d'une surveillance de leur état de santé après la cessation de l'exposition;
2. l'accès des salariés et des délégués du personnel sur le lieu de travail aux résultats des mesures d'exposition et aux résultats collectifs anonymes des examens biologiques indicatifs de l'exposition, lorsque de tels examens sont prévus;
3. l'accès de chaque salarié concerné aux résultats de ses propres examens biologiques indicatifs de l'exposition;
4. l'information des salariés et des délégués du personnel sur le lieu de travail, en cas de dépassement des valeurs limites visées à l'alinéa 2, point 4, sur les causes du dépassement et sur les mesures prises ou à prendre pour y remédier;
5. l'accès des salariés et des délégués du personnel sur le lieu de travail à une information appropriée susceptible d'améliorer leur connaissance des dangers auxquels ils sont exposés.

{...}

Art. L. 351-4.

(1) Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'empêchement, le directeur adjoint, peut ordonner un examen médical, à effectuer par un médecin du travail de la Direction de la santé, des salariés exposés à l'un des agents visés à l'annexe 5 du présent code.

(2) Si l'examen médical, visé au paragraphe (1), révèle que la santé des salariés est gravement menacée, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'empêchement, le directeur adjoint, peut ordonner que le salarié soit temporairement soustrait à l'action d'un agent.

L'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié à un autre poste de travail pendant cette période. Le salarié ne peut subir aucune perte de salaire du fait de cette mesure.

(3) Si les agents signalés dans l'annexe 5 du présent code sont en cause, l'employeur doit fournir une information complète sous une forme appropriée aux salariés et à la délégation du personnel, sur les dangers que présentent lesdits agents.

Le paragraphe (2) de l'article L. 612-3 instaurant une possibilité de recours est applicable à l'égard des mesures ordonnées en application des dispositions du présent article.

{...}

LIVRE V.- EMPLOI ET CHOMAGE

Titre Premier – Prévention des licenciements et maintien de l'emploi

Chapitre Premier.- Mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels

{...}

Section 2. – Subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels

{...}

Art. L. 511-4.

{...}

Au sens de l'alinéa qui précède il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux au niveau approprié, d'un côté, l'employeur et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail sinon, à défaut, les salariés concernés.

{...}

Art. L. 511-6.

(1) Avant d'introduire sa demande en obtention d'une subvention, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

{...}

(4) La demande doit obligatoirement porter la contresignature des délégués du personnel ou, dans les entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel, des salariés concernés. Cette contresignature vaut confirmation de la part des salariés d'avoir été informés préalablement des intentions de la direction de l'entreprise.

{...}

Art. L. 511-8.

Si le Gouvernement en conseil décide de ne pas proroger l'allocation d'une subvention, en application des dispositions visées à l'article L. 511-4, paragraphe (2), ou bien si la demande en obtention d'une subvention sur base des dispositions visées à l'article L. 511-3 n'est pas renouvelée, la direction de l'entreprise est tenue d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

{...}

Section 3. – Travaux extraordinaires d'intérêt général

{...}

Art. L. 511-18.

(1) Le chef d'entreprise qui se propose d'occuper une partie de son personnel à des travaux extraordinaires d'intérêt général est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail. Il soumet ensuite à l'Agence pour le développement de l'emploi une demande indiquant les renseignements nécessaires à l'appréciation de sa requête. Un règlement ministériel spécifie les éléments d'information à fournir.

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions décide de la recevabilité de la requête et de l'admission de l'entreprise requérante à des travaux extraordinaires d'intérêt général.

{...}

Art. L. 511-20.

Avant la conclusion des contrats visés à l'article précédent, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

{...}

Art. L. 511-22.

(1) Les relations d'emploi entre les employeurs et leur personnel sont maintenues.

(2) Le salarié qui, à la suite d'une décision du chef d'entreprise et de l'accord de la délégation du personnel, est affecté à des travaux extraordinaires d'intérêt général, ne peut invoquer les dispositions de son contrat de travail pour s'opposer aux conséquences pouvant résulter, le cas échéant, de cette affectation quant à la nature et aux conditions du travail, l'aménagement des conditions de salaire étant toutefois subordonné à l'approbation préalable du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(3) Lorsque le salarié ne consent pas à subir ces conséquences, le contrat de travail peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié conformément aux dispositions légales en vigueur.

{...}

Chapitre III.- Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi

{...}

Art. L. 513-4.

(1) Pour les besoins d'application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale

respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

(2) La délégation du personnel peut dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.

{...}

Titre III – Indemnité compensatoire de salaire en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique

Chapitre Premier.- Chômage dû aux intempéries

{...}

Art. L. 531-3.

La décision concernant la cessation du travail appartient à l'employeur ou à son représentant dûment mandaté sur le lieu du travail, après consultation du représentant du personnel dûment mandaté sur le lieu du travail. Dans les entreprises soumises à l'obligation légale de faire élire une délégation du personnel, le représentant du personnel précité est obligatoirement un membre de la délégation ou un salarié désigné par la délégation du personnel.

{...}

Chapitre II.- Chômage accidentel ou technique involontaire

{...}

Art. L. 532-3.

(1) Avant d'introduire une demande en obtention d'une subvention auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important au sens des articles L.161-3 à L.161-8 dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

{...}

Chapitre II.- Formation professionnelle continue et formation de reconversion professionnelle

{...}

Art. L. 542-9.

{...}

(4) Les plans de formation peuvent concerner une ou plusieurs entreprises.

Avant leur mise en œuvre, les plans de formation visés aux paragraphes (2) et (3) sont soumis pour avis à la délégation du personnel.

{...}

Art. L. 542-11.

{...}

(2) En vue de l'obtention de l'approbation ministérielle, le plan éligible au titre des articles L. 542-12 à L. 542-14 doit présenter les données suivantes:

1. les objectifs de formation;
2. la durée et la planification du plan de formation;
3. le budget du plan prévu par l'entreprise;
4. l'avis de la délégation du personnel ou la décision prise sur base de l'article L. 414-9;
5. les renseignements fournis en matière de formation professionnelle continue par l'employeur aux salariés d'une entreprise en dessous de quinze salariés.

{...}

Titre VIII – Préretraite

Chapitre Premier.- Préretraite-solidarité

{...}

Art. L. 581-3.

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

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

(2) L'employeur adresse copie de la demande à la délégation d'origine du salarié.

Art. L. 581-4.

Les critères de priorité sont établis par la convention collective de travail ou la convention visée à l'article L. 581-1, sinon, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

Dans les entreprises occupant moins de cent cinquante salariés, l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la délégation du personnel.

{...}

Chapitre III.- Préretraite des salariés postés et des salariés de nuit

{...}

Art. L. 583-3.

{...}

(2) L'employeur adresse copie de la demande à la délégation du personnel de l'entreprise d'origine du salarié.

Art. L. 583-4.

(1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'un relevé lui présenté par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel; l'employeur est obligé de présenter le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite un mois au plus tard avant l'ouverture des droits.

L'employeur est tenu de procéder à l'affichage de la copie du relevé transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions aux entrées principales des lieux de travail et d'en transmettre copie à la délégation du personnel.

{...}

Chapitre IV.- Préretraite progressive

Art. L. 584-1.

Le bénéfice de la préretraite progressive est accordé aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail, stipulation à agréer par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ou en vertu d'une convention spéciale conclue entre ce ministre et une entreprise déterminée soit non couverte par une convention collective, soit couverte par une convention collective applicable à la branche d'activité ne prévoyant pas l'application de la préretraite progressive.

La conclusion de la convention spéciale visée à l'alinéa qui précède est subordonnée à la présentation de l'avis de la délégation du personnel.

{...}

Art. L. 584-5.

Les critères de priorité sont établis par la convention visée à l'article L. 581-1, sinon, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

Dans les entreprises occupant moins de cent cinquante salariés l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la délégation du personnel.

{...}

LIVRE VI.- ADMINISTRATIONS ET ORGANES

Titre Premier – Inspection du travail et des mines

Chapitre IV.- Compétences

{...}

Art. L. 614-3.

{...}

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

– l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;

– le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et à la santé ou le délégué à l'égalité compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel.

{...}

Art. L. 614-9.

Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

FUSSNOTEN

1. Mémorial n° 144 du 27 juillet 2015; http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2015/0144/index.html
2. Art. L. 414-1. et L. 414-2.
3. Art. L. 414-1. et L. 414-2.
4. S'il n'est autrement précisé, les dispositions soumises à une condition de seuil sont applicables dès que le nombre respectif de salariés occupés au sein de l'entreprise a été atteint pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annoncant les élections.
5. Art. L. 414-1. et L. 414-3.
6. ou, le cas échéant, à partir des prochaines élections sociales, dans les entreprises d'au moins 150 salariés : les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10. (réunion entre l'employeur et la Délégation, portant sur les points soumis à co-décision, qui doit avoir lieu au moins une fois par trimestre).
7. Art. L.124-2.
8. Art. L. 414-14.
9. Jusqu'à la disparition des délégués des jeunes salariés avec les prochaines élections sociales.
10. Art. L. 614-3.
11. Art. L. 414-15.
12. Art. L. 245-6.(1)
13. Art. L. 414-3.(2)
14. Art. L. 414-3.(4)
15. Art. L. 243-3.(3)
16. Art. L. 334-1.
17. Art. L. 614-3.(2)
18. Art. L. 414-17.
19. Art. L. 242-2.(1)
20. Art. L. 415-1. et L. 415-2.
21. Art. L. 417-1.
22. Art. L. 417-5.
23. Art. L. 415-3. à L. 415-5.
24. Art. L. 415-10. et L. 415-11.
25. Art. L. 415-5. à L. 415-7.
26. Art. L. 415-12.
27. Art. L. 414-15.(4)
28. Art. L. 416-3.
29. CSJ 09.02.2011, n°35608.
30. CSJ 30.06.2005 n°29039.
31. Art. L. 414-16. et L. 414-17.

32. Art. L. 415-8.
33. Art. L. 415-7.
34. Art. L. 415-9., L. 414-14.(9) et L. 414-15.(5)
35. 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.
36. Art. L. 412-2.
37. Art. L. 416-6.
38. Art. L. 416-7.
39. Art. L. 161-2.
40. Art. L. 134-1.
41. Art. L. 123-2.
42. Art. L. 325-4., L. 326-5., L. 334-1.
43. Art. L. 581-4.
44. Art. L. 414-9.
45. Art. L. 261-1.
46. Art. L. 414-10.
47. Art. L. 414-10. à Art. L. 414-13.
48. Art. L. 416-1.(1)
49. Art. L. 414-15.(1)
50. Art. L. 414-14.(1)
51. Art. L. 415-9.(2)
52. Art. L. 414.14.(9)
53. Art. L. 411-3.(1)
54. Art. L. 417-3.
55. Art. L. 417-4.
56. Art. L. 417-5.
57. Art. L. 414-17.
58. Art. L. 415-2.
59. Art. L. 411-3, L. 414-4 à L. 414-13 et L. 416-1 de l'article 1 ainsi que les Art. 3 et 4.
60. Anciens Art. L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 416-1 du Titre I du Livre IV et Art. L. 421-1 à L. 425-4 du Titre II du Livre IV.