

LEGISLATION RELATIVE A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| LEGISLATION RELATIVE A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE | 1 |
| 1. Code du travail (Extraits) | 3 |
| Livre IV – REPRESENTATION DU PERSONNEL..... | 3 |
| Titre I - Délégations du personnel | 3 |
| Chapitre Premier - Mise en place des délégations du personnel..... | 3 |
| Section 1. - Délégations principales | 3 |
| Section 2. - Délégations divisionnaires..... | 4 |
| Section 3. - Délégations centrales..... | 4 |
| Section 4. - Délégués des jeunes travailleurs..... | 5 |
| Chapitre II. - Composition de la délégation du personnel..... | 5 |
| Chapitre III. - Désignation des délégués du personnel | 7 |
| Section 1. - Modalités de la désignation | 7 |
| Section 2. - Conditions de l'électorat | 8 |
| Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel | 9 |
| Section 1. - Attributions générales..... | 9 |
| Section 2. - Délégué à la sécurité | 10 |
| Section 3. - Délégué-e à l'égalité..... | 12 |
| Section 4. - Information et consultation sur la vie de l'entreprise | 13 |
| Section 5. - Affichage des communications de la délégation..... | 15 |
| Section 6. - Accès aux dossiers personnels des salariés..... | 15 |
| Chapitre V. - Statut des délégués du personnel | 16 |
| Section 1. - Obligations du délégué..... | 16 |
| Section 2. - Durée du mandat | 16 |
| Section 3. - Exercice du mandat..... | 17 |
| Section 4. - Protection spéciale contre le licenciement..... | 19 |
| Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement | 20 |
| Chapitre VII. - Dispositions finales | 22 |
| Titre II – Comités mixtes dans les entreprises et la représentation des salariés dans les sociétés anonymes..... | 22 |
| Chapitre Premier - Champ d'application | 22 |
| Chapitre II. - Composition du comité mixte | 23 |
| Chapitre III. - Attributions du comité mixte | 25 |
| Chapitre IV. - Fonctionnement du comité mixte..... | 26 |
| Chapitre V. - Statut des membres du comité mixte | 28 |
| Chapitre VI. - Représentation des salariés dans les sociétés anonymes..... | 29 |
| Section 1. - Champ d'application | 29 |
| Section 2. - Conseil d'administration des sociétés anonymes..... | 29 |
| Section 3. - Surveillance des sociétés anonymes..... | 32 |
| Section 4. - Participation des salariés en cas de fusion transfrontalière de sociétés..... | 28 |
| Chapitre VII. - Dispositions diverses | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Règlement grand-ducal du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales, pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration | 33 |
| Chapitre 1. - Les opérations électorales..... | 33 |
| Section 1. - Organisation du scrutin..... | 33 |
| Section 2. - Etablissement des listes électorales | 34 |
| Section 3. - Présentation des candidatures | 34 |
| Section 4. - Composition et publication des listes de candidats..... | 35 |
| Section 5. - Confection des bulletins de vote | 35 |
| Section 6. - Constitution du bureau de vote..... | 35 |
| Section 7. – Procédure du scrutin..... | 36 |
| Section 8. - Règles du scrutin | 36 |
| Section 9. - Dépouillement du scrutin | 36 |
| Section 10. - Attribution des sièges | 37 |
| Section 11.- Contentieux électoral | 38 |
| Section 12. - Dispositions diverses..... | 38 |
| | |
| 3. Arrêté grand-ducal du 11 août 1974 complété par l'arrêté grand-ducal du 8 avril 1989 portant énumération des sociétés anonymes visées à l'article 22 paragraphe (2) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes | 39 |
| | |
| 4. Accord entre les organisations patronales et syndicales nationales au sujet de l'application de diverses dispositions de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes | 40 |
| | |
| 5. Texte coordonné du Règlement grand-ducal du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel | 44 |
| Chapitre Premier – Organisation du scrutin | 44 |
| Chapitre II. – Etablissement des listes électorales..... | 45 |
| Chapitre III. – Présentation des candidatures | 45 |
| Chapitre IV. – Composition et publication des listes de candidats | 47 |
| Chapitre V. – Confection des bulletins de vote | 48 |
| Chapitre VI. – Constitution du bureau de vote..... | 48 |
| Chapitre VII. – Procédure du scrutin..... | 49 |
| Chapitre VIII. – Règles du scrutin..... | 49 |
| Chapitre IX. – Dépouillement du scrutin..... | 50 |
| Chapitre X. – Attribution des sièges | 51 |
| Section 1. - Scrutin proportionnel | 51 |
| Section 2. - Scrutin majoritaire..... | 52 |
| Section 3. - Dispositions communes..... | 52 |
| Chapitre XI. – Contentieux électoral..... | 52 |
| Chapitre XII. – Dispositions finales..... | 53 |
| | |
| 6. Règlement grand-ducal du 13 juillet 1993 concernant l'attribution d'un numéro d'ordre unique pour les listes de candidats présentées par la même organisation professionnelle, le même syndicat ou groupe de salariés pour les élections des chambres professionnelles, des caisses de maladie et des délégations du personnel. | 54 |

1. Code du travail (Extraits)

| | |
|---|-----------------------------------|
| loi modifiée du 31 Juillet 2006 | (MEMORIAL A 2006, N° 149, p.2455) |
| modifiée par la loi du 9 mai 2008 | (MEMORIAL A 2008, N°59, p.786) |
| modifiée par la loi du 13 mai 2008 | (MEMORIAL A 2008, N°60, p.790) |
| modifiée par la loi du 11 novembre 2011 | (MEMORIAL A 2011, N°222, p. 3907) |

Livre IV – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Titre I. – Délégations du personnel

Chapitre Premier – Mise en place des délégations du personnel

Section 1. - Délégations principales

Art. L. 411-1. (1) Tout employeur, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze salariés liés par contrat de louage de services 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 un établissement 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 cet établissement depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

(2) Dans tous les établissements, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié par la voie d'un scrutin unique.

(3) Tous les salariés de l'établissement 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'établissement.

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'établissement.

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 du travail ou la durée 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 au cours des douze mois qui précèdent.

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 travailleurs qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 10 mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

Section 2. - Délégations divisionnaires

Art. L. 411-3. Si l'établissement se compose de trois divisions au moins, il est institué sur la demande de la délégation principale pour chaque division, dans les trois mois qui suivent la désignation de la délégation principale, une délégation divisionnaire, à condition toutefois que la division occupe régulièrement au moins cent salariés.

Le chef d'entreprise détermine et délimite les divisions composant l'établissement en accord avec la délégation principale.

En cas de désaccord, le chef d'entreprise ou la délégation principale peuvent se pourvoir devant le ministre ayant le Travail dans ses attributions qui statue au fond sur avis du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif, qui statue en dernière instance et comme juge du fond.

Chaque délégation divisionnaire est élue de la même façon que la délégation principale et se compose d'un membre effectif et d'un membre suppléant par cinquante salariés, sans cependant pouvoir dépasser le nombre de cinq.

Section 3. - Délégations centrales

Art. L. 411-4. Lorsque plusieurs établissements au sens de l'article Art. L. 411-1. forment une entreprise unique, il est institué une délégation centrale.

La délégation centrale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les divers établissements d'une seule et même entreprise.

Elle se compose de trois délégués effectifs et de trois délégués suppléants pour chacun des établissements séparés.

Les membres de la délégation centrale sont élus par les délégations principales d'établissement au scrutin secret de liste, selon les règles de la représentation proportionnelle, parmi les membres qui les composent.

Section 4. - Délégués des jeunes travailleurs

Art. L. 411-5. (1) La représentation des jeunes travailleurs de l'établissement est réalisée de la manière suivante:

- 1 délégué, si l'établissement occupe régulièrement au moins 5 jeunes travailleurs;
- 2 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 25 jeunes travailleurs;
- 3 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 50 jeunes travailleurs;
- 4 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 100 jeunes travailleurs.

Pour chaque délégué des jeunes travailleurs, il est élu un délégué suppléant qui prend d'office la place du titulaire, définitivement dans les cas prévus à l'article **Art L. 415-3.** et temporairement dans les cas prévus à l'article **Art. L. 415-4.**.

(2) Sont électeurs et éligibles comme délégués des jeunes travailleurs, les adolescents des deux sexes, qui n'ont pas atteint l'âge de 21 ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis 6 mois au moins, au jour de l'élection.

Les conditions de nationalité auxquelles est soumis l'électorat, tant actif que passif, sont celles prévues aux articles **Art. L. 413-3.** et **Art. L. 413-4.**.

(3) Les délégués des jeunes travailleurs ont pour mission de conseiller le chef d'établissement et la délégation principale sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes travailleurs, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage.

Ils ont le droit de faire inscrire ces questions à l'ordre du jour de la délégation principale.

(4) Les délégués des jeunes travailleurs sont autorisés à assister aux réunions des délégations principales lorsque ces dernières délibèrent sur des questions ayant trait aux travailleurs adolescents.

Un porte-parole des délégués des jeunes travailleurs assiste à toutes les réunions des délégations principales du personnel.

Chapitre II.- Composition de la délégation du personnel

Art. L. 412-1. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article **Art. 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 1000;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1001 et 1100;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1101 et 1500;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1501 et 1900;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1901 et 2300;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2301 et 2700;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2701 et 3100;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3101 et 3500;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3501 et 3900;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3901 et 4300;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4301 et 4700;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4701 et 5100;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5101 et 5500;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5500.

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

(3) Lorsque la délégation se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions qui se tiennent en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement.

Art. L. 412-2. (1) Dans les établissements occupant régulièrement au moins 150 travailleurs, 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, lorsque la majorité absolue des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse excéder le tiers des membres composant la délégation.

Ils sont désignés par la délégation à la majorité absolue des membres qui la composent, sur proposition de la ou des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation.

A défaut de proposition ou lorsque le conseiller proposé conformément à l'alinéa qui précède ne rallie pas la majorité absolue des délégués, il est désigné par la délégation à la majorité absolue des membres qui la composent.

(2) Dans les établissements occupant régulièrement moins de 150 travailleurs, la majorité absolue des membres composant la délégation peut décider à la demande des délégués ou du chef d'établissement de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et la ou les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation.

(3) 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'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes salariés.

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'établissement ou de la délégation, 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'établissement le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'établissement ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

(6) A défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'établissement.

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

(2) Les délégations 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 faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2) qui précède, 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 au paragraphe (2) qui précède, lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.

Le mandat de la délégation instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux alinéas qui précèdent 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 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'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'établissement qui accueille les travailleurs transférés. La délégation ainsi élargie procédera sans délai 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 travailleurs de l'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par un établissement qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'établissement transféré fait office de délégation commune.

Section 2. - Conditions de l'électorat

Art. L. 413-3. Participent à l'élection des délégués du personnel, les travailleurs des deux sexes, sans distinction de nationalité, âgés de 18 ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de louage de services 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 comme délégués du personnel les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de 18 ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés de façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection ;
3. être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un État membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen, soit ressortissant d'un État non membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, les étrangers ressortissants d'un État non membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen, occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis de type B ou C, peuvent être élus à concurrence du tiers des membres composant la délégation du personnel; ceux qui sont élus en surnombre sont remplacés, le cas échéant, par des Luxembourgeois, par des ressortissants d'un État membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen ou par des ressortissants d'un État non membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen titulaires d'un permis de travail de type B ou C qui ne sont pas élus, mais qui ont obtenu le plus grand nombre de suffrages.

(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'établissement 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 la plus longue; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient l'ancienneté de services la plus élevée.

Au cas où l'entreprise dans laquelle le salarié justifie de la plus longue ancienneté 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 travailleur intérimaire et les travailleurs mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant travailleur au comité mixte d'entreprise et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le travailleur intérimaire et le travailleur 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

Section 1. - Attributions générales

Art. L. 414-1. (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence du comité mixte de l'entreprise, s'il en existe.

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

1. à rendre son avis et à 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'établissement;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à prévenir et à aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement;
4. 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 du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession;
5. à rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
6. à proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles, la direction ou, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
7. dans les établissements dont le personnel salarié excède 150 travailleurs, à participer à la formation des apprentis dans l'établissement et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
8. à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
9. à promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
10. à participer à la gestion des œuvres sociales dans l'établissement;
11. à participer à la protection du travail et de son environnement, ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
12. à rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension

Section 2. - Délégué à la sécurité

Art. L. 414-2. (1) Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire désigne parmi ses membres ou parmi les autres travailleurs de l'établissement un délégué à la sécurité du personnel.

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

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

(3) Chaque semaine, le délégué à la sécurité, accompagné du chef de l'établissement ou son représentant peuvent effectuer au siège de l'établissement et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle. Toutefois, pour les chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire des établissements dont le personnel salarié n'excède pas 150 travailleurs, la tournée de contrôle ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du chef de l'établissement ou de son représentant.

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

Le responsable de la division 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.

(4) 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; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.

(5) Le délégué à la sécurité 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.

(6) Le chef de l'établissement est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs 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. 613-1;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, des mesures nécessaires, adaptées à la matière des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, 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 à la compétence dans l'entreprise ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention;

9. de la formation adéquate assurée à chaque travailleur dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité.

Les délégués à la sécurité 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 travailleurs ou à éliminer les sources de danger.

Section 3. - Délégué(e) à l'égalité

Art. L. 414-3. (1) Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un(e) délégué-e à l'égalité.

(2) Le/la délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement 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/la délégué-e à l'égalité, agissant seul(e) ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité(e)

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 femmes et les hommes telles que couvertes par l'article L. 241-2., 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 apaiser 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'établissement;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'établissement 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'établissement.

(3) Sont applicables au délégué ou à la déléguée à l'égalité les articles **Art. L. 415-1.**, **Art. L. 415-2.**, **Art. L. 415-5.**, **Art. L. 415-6.** paragraphe (1).

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

- de quatre heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 15 et 25 travailleurs;
- de six heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 26 et 50 travailleurs;
- de huit heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 51 et 75 travailleurs;
- de dix heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 76 et 150 travailleurs;
- de quatre heures par semaine, si l'établissement occupe, régulièrement plus de 150 travailleurs;

Ce crédit d'heures supplémentaire est réservé à l'usage exclusif du/de la délégué-e à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au/à la délégué-e 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/la délégué-e 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'État, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total de travailleurs n'excède pas 150.

Section 4. - Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L. 414-4. (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements 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 des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article **Art. L. 415-6.**, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance 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 probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, 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) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer 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 ou l'établissement 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.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement 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/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

(4) 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, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

(Loi du 11 novembre 2009)

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. L. 414-5. (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414-4., on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui 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 ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités

d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article **L. 414-4.** du Code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs 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 ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.

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

Section 5. - Affichage des communications de la délégation

Art. L. 414-6. (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel et du/de la délégué-e à l'égalité s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, 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 une organisation syndicale représentative sur le plan national peuvent en outre:

1. afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe premier; 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 travailleurs de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise;
3. procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.

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. délégué-e161-3., dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

Section 6. - Accès aux dossiers personnels des salariés

Art. L. 414-7. Chaque travailleur 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 ou par le/la délégué-e 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 travailleur.

Les explications du travailleur 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 des délégations du personnel demeurent soumis au règlement intérieur de l'établissement.

D'un commun accord entre le délégué et le chef d'établissement ou son représentant, les membres des délégations du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail sans réduction de leur rémunération dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions qui leur sont confiées par la loi.

Art. L. 415-2. Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article **Art. 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 ou de l'établissement, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard de tiers, sauf si les travailleurs 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 ou de l'établissement, 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 huitaine franche 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 travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise 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 du délégué du personnel prend fin:

1. en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation a eu lieu;

2. lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;
3. en cas de démission;
4. lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir;
5. en cas de décès.

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 5; 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 **Art. L. 415-1.** de la présente loi, le chef d'établissement est tenu de laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.

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

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, 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.

(3) Le chef d'établissement 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 501 et 750;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 751 et 1.500;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 3.000;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.001 et 5.000;
- cinq délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.001 et 7.000;
- un délégué supplémentaire par tranche de 2.000 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 7.000.

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 1.500 salariés, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation et liées à l'établissement par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

La délégation peut, à la majorité absolue des membres qui la composent, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa 1 dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré.

(4) Les membres des délégations 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'établissement et la délégation du personnel fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration du délégué libéré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à l'expiration de son 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 de 48 heures 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'établissement.

(2) Les délégations du personnel peuvent se réunir aussi souvent que nécessaire pour l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi.

(3) La délégation centrale se réunit pendant les heures de service aussi souvent que nécessaire.

(4) Le temps passé aux réunions visées aux paragraphes (1) et (3) qui précèdent est rémunéré comme temps de travail.

Art. L. 415-7. (1) La délégation centrale convoque une fois par an les membres des délégations principales pour entendre, en présence du chef d'entreprise et des chefs d'établissement ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations principales.

(2) Les délégations principales convoquent une fois par an au moins les membres des délégations de division pour entendre, en présence du chef d'établissement et des chefs divisionnaires ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations de division.

Art. L. 415-8. Une fois par an, la délégation principale du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'établissement. L'assemblée, qui se tient à huis clos, est convoquée par le président de la délégation principale.

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

Art. L. 415-9. (1) La délégation principale peut prévoir des heures de consultation dans le local de la délégation à l'intention du personnel salarié de l'établissement.

(2) Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article **Art. 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'établissement.

(3) Dans les établissements occupant régulièrement plus de 25 jeunes travailleurs, la délégation des jeunes travailleurs peut prévoir une heure de consultation par semaine à l'intention des jeunes

travailleurs, en présence d'un membre du bureau de la délégation principale lequel doit être libéré de tout travail généralement quelconque pour cette mission.

(4) 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'établissement 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. 415-10. (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées 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 travailleurs.

(2) Dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 50 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État.

Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, 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 1 semaine de congé-formation étant prises en charge par l'État.

Dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

(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) qui précède, 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 organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Section 4. - Protection spéciale contre le licenciement

Art. L. 415-11. (1) Pendant la durée de leur mandat les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, 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, 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 président 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.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets seront supprimés de plein droit.

(3) Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le travailleur membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le Président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce, sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2) qui précède, le président ordonne la réintégration du délégué dans l'entreprise.

(4) 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 de la rémunération.

Art. L. 415-12. Les dispositions de l'article **Art. L. 415-11.** qui précède sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel et des anciens/anciennes délégués à l'égalité, 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 dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.

Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement

Art. L. 416-1. (1) La délégation du personnel désigne parmi ses membres, 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.

(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions la délégation désigne en outre parmi ses membres, au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle un bureau qui se compose comme suit:

- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 9 membres;
- 5 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;
- 7 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 16 membres;
- 9 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 22 membres.

(3) Le président, le vice-président, ainsi que le secrétaire font partie de plein droit du bureau de la délégation.

Dans les délégations dont la composition numérique est inférieure à 9 membres, le président ou le vice-président composent de plein droit le bureau de la délégation.

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, trois jours 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, le président de la délégation doit en faire part aux membres de la délégation 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 doit convoquer la délégation six fois par an au moins.

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

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

(4) Le chef d'établissement ou son représentant peuvent être invités par la délégation 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 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'établissement 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 de la délégation 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 **Art. L. 414-6.** paragraphe (1) de la présente loi.

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'établissement, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article **Art. L. 415-10.** de la présente loi.

Art. L. 416-7. Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'établissement dans un local dont la fourniture, 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 **Art. L. 415-5.**, le chef d'établissement est tenu de mettre en outre à sa disposition un local permanent ainsi que le matériel, et, le cas échéant, le personnel indispensable pour son secrétariat.

Chapitre VII. - Dispositions finales

Art. L. 417-1. Les dispositions de la présente loi 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 de la présente loi et de ses mesures d'exécution.

Art. L. 417-3. (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 la Cour administrative, statuant en dernière instance et comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'est 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) sont de la compétence du tribunal du travail.

Art. L. 417-4. Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un-e délégué-e à l'égalité, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles **Art. L. 414-7.** et **Art. 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 à l'alinéa 1er, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

Titre II – Comités mixtes dans les entreprises et la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Chapitre Premier - Champ d'application

Art. L. 421-1. (1) Des comités mixtes d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement cent cinquante travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.

(2) 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'établissement.

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 salariale totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale de travail ou la durée conventionnelle de travail.

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

(3) Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission ainsi que les salariés mis à 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.

(4) Aux fins de l'application du présent titre, les travailleurs 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.

Chapitre II. - Composition du comité mixte

Art. L. 422-1. (1) Le comité mixte est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des représentants du personnel.

(2) Il est composé comme suit:

dans les entreprises occupant habituellement moins de 500 salariés:

6 membres titulaires, 6 membres suppléants;

dans les entreprises occupant habituellement de 500 à 1.000 salariés:

8 membres titulaires, 8 membres suppléants;

dans les entreprises occupant habituellement de 1.001 à 1.500 salariés:

12 membres titulaires, 12 membres suppléants;

dans les entreprises occupant habituellement de 1.501 à 5.000 salariés:

14 membres titulaires, 14 membres suppléants;

dans les entreprises occupant habituellement plus de 5.000 salariés:

16 membres titulaires, 16 membres suppléants.

Art. L. 422-2. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise sont désignés avant l'expiration du mois qui suit la fin des élections des délégations du personnel de l'entreprise.

(2) Toutefois, en cas d'ouverture d'une entreprise, les membres du comité mixte sont désignés dans un délai de trois mois.

Il en est de même lorsque le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise atteint celui visé à l'article L. 421-1..

Les comités visés au présent paragraphe sont renouvelés conformément aux dispositions du paragraphe (1).

Art. L. 422-3. (1) Les représentants de l'employeur sont désignés par le chef d'entreprise suivant les modalités qui lui conviennent.

(2) Les représentants du personnel sont élus par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle par la ou les délégations d'entreprise parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise.

(. . .) *(alinéa supprimé par la loi du 13 mai 2008)*

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

(3) Des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer aux réunions du comité mixte avec voix consultative lorsque la majorité absolue d'un groupe le demande, sans que leur nombre puisse excéder la moitié des représentants composant le groupe. Ils sont désignés par les organisations d'employeurs ou par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(4) Nul ne peut être membre effectif ou suppléant et conseiller de deux entreprises poursuivant des activités et des objets de même nature.

Nul ne peut être conseiller du comité mixte d'une entreprise poursuivant des activités et des objets de même nature que l'entreprise dans laquelle il est occupé.

Art. L. 422-4. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de la désignation ou de l'élection;
2. ne pas faire l'objet d'une interdiction, totale ou partielle, de l'exercice des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal.

(2) Les représentants du personnel au sein du comité mixte d'entreprise doivent remplir les conditions supplémentaires suivantes:

1. être occupés d'une façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection;
2. être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant d'un Etat non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail (*supprimé par la loi sur l'Immigration de juillet 2008*) de type B ou C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

Toutefois, les ressortissants d'un Etat non-membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis de type B ou C, peuvent être élus à concurrence du tiers des membres composant la représentation du personnel; ceux qui sont élus en surnombre sont remplacés, le cas échéant, par des Luxembourgeois, par des ressortissants d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen ou par des ressortissants d'un Etat non-

membre à cet accord, titulaires d'un permis de travail de type B ou C, qui ne sont pas élus, mais qui, sur la même liste, ont obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Chapitre III. - Attributions du comité mixte

Art. L. 423-1. Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision en ce qui concerne:

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs 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 travailleurs;
4. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs;
5. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;
6. l'octroi de récompenses aux travailleurs 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. 423-2. (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte d'entreprise 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 le comité mixte sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe (1) sur les conditions et l'environnement du travail.

3) En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les travailleurs de l'entreprise.

(Loi du 11 novembre 2009)

(4) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. L. 423-3. (1) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté 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 professionnelle 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 au comité dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

Art. L. 423-4. (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente au comité mixte 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, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, 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.

Art. L. 423-5. Le comité mixte surveille la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des travailleurs.

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

Art. L. 423-6. Dans l'exercice de ses attributions, le comité mixte d'entreprise veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement entre femmes et hommes 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.

Chapitre IV. - Fonctionnement du comité mixte

Art. L. 424-1. (1) Le comité mixte d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son délégué.

(2) Le comité mixte désigne un secrétaire parmi les représentants du personnel au comité mixte.

Le secrétaire du comité est assisté par un secrétaire administratif, désigné par le chef d'entreprise parmi le personnel de l'entreprise.

Art. L. 424-2. (1) Le comité mixte d'entreprise se réunit sur convocation écrite du chef d'entreprise ou de son délégué.

(2) Le chef d'entreprise ou son délégué doit convoquer le comité mixte une fois par trimestre au moins.

Il est tenu, en outre, de convoquer le comité mixte chaque fois qu'un quart au moins des représentants composant le comité mixte lui en adresse la demande par écrit.

Art. L. 424-3. (1) Le chef d'entreprise ou son délégué et le secrétaire fixent conjointement l'ordre du jour et doivent le communiquer aux membres du comité mixte d'entreprise au moins cinq jours avant la réunion.

(2) Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un quart au moins des membres du comité, trois jours avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication visée au paragraphe (1), le chef d'entreprise ou son délégué doit en faire part aux membres du comité dans les vingt-quatre heures.

Art. L. 424-4. (1) Les réunions du comité mixte d'entreprise se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

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

Art. L. 424-5. (1) Les décisions et avis du comité mixte d'entreprise sont adoptés lorsqu'ils rallient la majorité absolue des voix du groupe des représentants de l'employeur et celle du groupe des représentants du personnel.

(2) Le désaccord entre le groupe des représentants de l'employeur et celui des représentants du personnel au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 423-1. peut être soumis par un de ces groupes à la procédure de conciliation ou d'arbitrage prévue par le livre Ier, titre VI, chapitre IV.

3) Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 423-2., L. 423-3. et L. 423-4., paragraphe (1), le groupe des représentants de l'employeur et celui des représentants du personnel émettent des avis séparés, ces avis sont obligatoirement portés 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 avis visés à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis rendus par le comité mixte.

Art. L. 424-6. Les délibérations du comité mixte d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le président et le secrétaire du comité.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégués du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité sur les activités menées par le comité mixte.

Ils remettent au/à la délégué-e à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 4 de l'article L. 423-1., alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L. 425- 2., paragraphe (1). En ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité est tenu-e 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.

Chapitre V. - Statut des membres du comité mixte

Art. L. 425-1. (1) Sous réserve des dispositions de l'article L. 422-2, paragraphe (2) dernier alinéa, les membres du comité mixte d'entreprise sont désignés pour une période de cinq ans. Leur mandat est renouvelable.

(2) Les fonctions des membres du comité mixte d'entreprise prennent fin en cas de décès, de renonciation volontaire, de perte du droit d'éligibilité et de cessation de la relation de travail.

(3) Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2) ou se trouve empêché d'assister à une réunion, il est remplacé par un membre suppléant.

(4) Dans le cas d'un transfert d'entreprise au sens du livre Ier, titre II, chapitre VII, le statut et la fonction du comité mixte subsistent dans la mesure où l'entreprise conserve son autonomie.

Si l'entreprise ne conserve pas son autonomie, les membres du comité mixte font de plein droit partie du comité mixte de l'entreprise qui accueille les travailleurs transférés, sans préjudice du droit du chef d'entreprise de procéder au renouvellement de ses propres représentants. La composition exceptionnelle du comité mixte prend fin lors du premier renouvellement des représentants du personnel.

Si les travailleurs de l'entreprise ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entreprise qui n'a pas de comité mixte, le comité mixte de l'entreprise transférée fait office de comité mixte commun.

Art. L. 425-2. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise et les conseillers visés à l'article L. 422-3., paragraphe (3) sont tenus de garder le secret à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son délégué au moyen d'une inscription au procès-verbal de séance.

(2) Les membres du comité mixte qui estimeraient abusive l'inscription visée au paragraphe (1) peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui statue au fond et sans appel sur le caractère confidentiel des informations.

Art. L. 425-3. (1) Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité mixte est rémunéré comme temps de travail.

En aucun cas, il ne peut s'imputer sur la durée du congé annuel payé.

(2) L'entreprise prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres du comité mixte dans l'exercice de leur mandat.

(3) L'employeur d'un conseiller est tenu de lui faciliter l'exercice de son mandat et de lui accorder les dispenses de service non rémunéré nécessaire à cet effet. Il ne peut refuser ces dispenses de travail que lorsqu'elles sont de nature à entraver la marche normale de son entreprise.

Le conseiller qui estimerait non fondé un refus de dispense de service peut se pourvoir dans les quarante-huit heures devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui statue au fond et sans appel.

Art. L. 425-4. (1) Le licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité mixte est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité dont il fait partie.

Le comité statue conformément aux dispositions de l'article L. 424-5., paragraphe (1). En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que s'il est autorisé par la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

Dans les huit jours de la notification de la mise à pied, le travailleur peut saisir par simple requête le président de la juridiction visée à l'alinéa qui précède qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette décision est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens membres du comité mixte pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions du comité mixte à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Chapitre VI. - Représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Section 1. - Champ d'application

Art. L. 426-1. (1) Tombe sous l'application des dispositions du présent chapitre toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et y occupant habituellement mille travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.

(2) Il en est de même de toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et bénéficiant d'une participation financière d'au moins vingt-cinq pour cent ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale.

Les entreprises visées à l'alinéa qui précède sont désignées par voie d'arrêté grand-ducal.

Section 2. - Conseil d'administration des sociétés anonymes

(Règl. g.-d. du 22 décembre 2006)

Art. L. 426-2. Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60 bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L. 426-1. doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. L. 426-3. (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe

(1) doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article L. 426-1., paragraphe 2 doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.»

¹**Art. L. 426-4.** (1) Par dérogation aux dispositions de l'article 51, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹

sont désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise. Leur désignation s'effectue au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée au paragraphe (1) de l'article L. 426-7. (. . .)²

«(2)»³ Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

Art. L. 426-5. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 426-4., trois des «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ des entreprises relevant du secteur de la sidérurgie sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national après consultation des parties signataires du ou des contrats collectifs applicables à l'entreprise; ils peuvent être désignés en dehors du personnel occupé dans l'entreprise. Leur répartition entre les organisations syndicales intéressées fait l'objet d'un accord préalable entre ces organisations qui est notifié par écrit au président du «conseil d'administration ou conseil de surveillance»¹ de la société assujettie et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A défaut de désignation des «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ visés au présent article à l'expiration du délai prévu à l'article L. 426-4., paragraphe (1), le directeur de l'Inspection du travail et des mines en informe le ministre ayant le Travail dans ses attributions qui les désigne parmi le personnel de l'entreprise.

Art. L. 426-6. Un salarié de la société ne peut être désigné «membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ que si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa désignation et correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail.

¹ 1 Termes remplacés par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006.

² Ancien paragraphe (2) abrogé par la loi du 13 mai 2008.

³ Nouvelle numérotation introduite suite à l'abrogation de l'ancien article paragraphe (2).

Art. L. 426-7. (1) Les «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ sont désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance»¹. Leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et, le cas échéant, de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre par la révocation issue soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale, soit du ministre ayant le Travail dans ses attributions, dont ils tiennent leur mandat.

(3) Lorsqu'un «membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2), il est remplacé lorsqu'il a été élu conformément à l'article L. 426-4., par le candidat venant immédiatement à la suite des élus de sa liste; lorsqu'il a été désigné conformément à l'article L. 426-5., par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et, à défaut de pareille désignation, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le nouveau titulaire achève le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, troisième et quatrième alinéas, et 52 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ne sont pas applicables aux «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ visés par les dispositions du présent article.

Art. L. 426-8. (1) Les «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance»¹.

(2) Les «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ sont solidairement responsables avec les autres «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance»¹ conformément aux dispositions de l'article 59, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. L. 426-9. (1) Les «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par «un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction visée au paragraphe (1).

Les dispositions de l'article L. 425-4., paragraphe (2), deuxième et troisième alinéas, sont applicables.

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège «de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Art. L. 426-10. (1) Aucun des «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ ne peut faire partie de plus de deux «conseils d'administration ou conseils de surveillance»¹.

En aucun cas, toutefois, ils ne peuvent être «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ simultanément de sociétés dont l'entreprise poursuit des activités et des objets de même nature.

(2) Ils ne peuvent en outre être occupés par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que l'entreprise assujettie.

Art. L. 426-11. Dans les sociétés visées à l'article L. 426-1., des «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel»¹ constituant au moins le tiers des membres du «conseil d'administration ou conseil de surveillance»¹ peuvent, en indiquant l'ordre du jour de la séance, convoquer le conseil, si celui-ci ne s'est pas réuni depuis plus de trois mois.

Le président du «conseil d'administration ou conseil de surveillance»¹ est tenu de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers des membres du conseil au plus tard dans les trois jours après que les convocations leur sont parvenues.

Art. L. 426-12. (. . .) (*abrogé par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006*)

Section 3. - Surveillance des sociétés anonymes

Art. L. 426-12. Les «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance»¹ des sociétés visées à l'article L. 426-1, y compris ceux représentant le personnel, désignent, à l'unanimité, un commissaire-réviseur indépendant qui complète le nombre des commissaires prévus à l'article 61 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Il est désigné pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres commissaires; son mandat est renouvelable.

Section 4. – Participation des salariés en cas de fusion transfrontalière de sociétés

Art. L. 426-13. Les sections 1 et 2 du présent chapitre sont applicables en cas de fusion transfrontalière de sociétés au sens de l'article 257 alinéa 3 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. L. 426-14. Si le seuil d'occupation prévu à l'article L. 426-1. paragraphe (1) n'est pas atteint, les principes et modalités prévues à l'article 12, paragraphes 2, 3 et 4 du règlement (CE) n° 2157/2001 et les dispositions pour la participation des salariés prévues au titre IV du Livre IV s'appliquent.

Art. L. 426-15. (1) Les organes compétents des sociétés participant à la fusion transfrontalière peuvent choisir d'être soumis à l'article L. 426-14. sans négociation préalable et à compter de la date d'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

(2) L'organe spécial de négociation a le droit de décider à la majorité des deux tiers de ses membres représentant au moins deux tiers des salariés y compris les voix des membres représentant les salariés dans au moins deux Etats membres différents, de ne pas ouvrir de négociations, ou de mettre fin aux négociations déjà engagées, et de se fonder sur les règles de participation prévues aux

sections 1 et 2 du présent chapitre.

Art. L. 426-16. Toute société issue d'une fusion transfrontalière qui est régie selon un régime de participation des salariés est tenue de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les droits en matière de participation des salariés soient protégés en cas de fusion nationale ultérieure pendant un délai de trois ans après la fusion transfrontalière.

Chapitre VII. - Dispositions diverses

Art. L. 427-1. Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux entreprises et sociétés créées et fonctionnant sur la base d'un traité international ratifié par la loi.

Art. L. 427-2. (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application des dispositions du présent titre et de ses règlements d'exécution.

(2) Les contestations résultant de l'application des dispositions du présent titre sont soumises à la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative, statuant comme juge d'appel et au fond.

Art. L. 427-3. (1) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros: celui qui entrave intentionnellement, soit la constitution d'un comité mixte, soit la libre désignation de ses membres, soit son fonctionnement régulier; celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel.

(2) Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas à l'obligation de confidentialité prévue à l'article L. 425-2., paragraphe (1).

(3) En cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues aux paragraphes qui précèdent peuvent être portées au double du maximum

2. Règlement grand-ducal du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales, pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration

Chapitre 1. - Les opérations électorales

Section 1. - Organisation du scrutin

Art. 1^{er} (1) Les élections pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise sont organisées et dirigées par le chef de l'entreprise ou par un délégué qu'il désignera à ces fins.

(2) Elles auront lieu avant l'expiration du mois qui suit la publication du résultat des élections des délégués du personnel ou, le cas échéant, la validation des élections par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines. Toutefois, en cas d'ouverture d'une entreprise, les membres du comité sont désignés dans un délai de trois mois; il en est de même lorsque le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise au cours des trois dernières années aura été de 150 au moins.

(3) Les représentants du personnel au comité mixte sont élus par voie de scrutins séparés par les délégations ouvrières et les délégations d'employés.

Art. 2. (1) Les élections pour la désignation des représentants du personnel au conseil d'administration auront lieu au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de leur mandat,

conformément aux statuts de la société.

(2) Les représentants du personnel au conseil d'administration sont élus simultanément sans préjudice de la date de leur entrée en fonction.

(3) Les représentants du personnel au conseil d'administration sont élus par voie de scrutins séparés par les délégations ouvrières et les délégations d'employés.

Section 2. - Etablissement des listes électorales

Art. 3. Le chef de l'entreprise ou son délégué établit pour chaque scrutin et séparément pour les ouvriers et les employés la liste alphabétique des travailleurs qui remplissent les conditions pour exercer l'électorat passif.

Art. 4. (1) Un mois au moins avant les élections, le chef de l'entreprise ou son délégué doit faire connaître par voie d'affichage aux travailleurs de l'entreprise la date et le lieu des élections, ainsi que l'heure à laquelle ces opérations commenceront et se termineront. Entre le commencement et la fin des opérations il doit y avoir un espace de temps suffisant - mais au moins une heure - pour que chaque électeur puisse émettre son vote. L'affiche indiquera encore le nombre des représentants du personnel à élire, le lieu où les intéressés pourront prendre connaissance des noms des candidats ainsi que les conditions de l'électorat passif.

(2) Quinze jours francs avant le jour des élections, les listes alphabétiques visées à l'article 3 sont déposées par le chef de l'entreprise ou son délégué à l'inspection des intéressés. Au plus tard le même jour, il est porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage que toute réclamation contre les listes déposées doit être présentée dans les 3 jours ouvrables du dépôt.

(3) Une copie de l'affiche est transmise le jour même du dépôt à l'Inspection du Travail et des Mines.

Section 3. - Présentation des candidatures

Art. 5. (1) La présentation des candidats se fait sous forme de listes proposées par les électeurs; toute candidature isolée est considérée comme formant une liste à elle seule.

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

(2) Les listes doivent être remises au chef de l'entreprise ou à son délégué au plus tard le quatrième jour ouvré dans l'entreprise précédant les élections à six heures du soir. Passé ce délai, les candidatures ne sont plus recevables.

Art. 6. (1) Chaque liste de candidats porte comme désignation le nom du mandataire que les présentateurs de la liste ont choisi pour faire la remise de la liste entre les mains du chef de l'entreprise ou de son délégué.

(2) Chaque liste doit porter une dénomination; dans le cas où les listes différentes portent des dénominations identiques, les mandataires sont invités à établir les distinctions nécessaires, à défaut de quoi ces listes sont désignées par une lettre d'ordre par le chef de l'entreprise ou son délégué, cette désignation doit se faire avant l'expiration du délai imparti pour les déclarations de candidatures.

(3) La liste indique en ordre alphabétique les nom et prénoms des candidats ainsi que ceux des électeurs qui la présentent.

(4) Nul ne peut figurer sur plus d'une liste, ni comme candidat, ni comme présentateur, ni comme mandataire. Si des déclarations identiques quant aux candidats portés sur les listes sont déposées, la première en date est seule valable; si elles portent la même date, toutes sont nulles.

(5) Une liste ne peut comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des mandats effectifs et suppléants à conférer.

Art. 7. Le chef de l'entreprise ou son délégué enregistre les listes dans l'ordre de leur présentation. Il refuse l'enregistrement de toute liste qui ne répond pas aux prescriptions du présent règlement.

Section 4. - Composition et publication des listes de candidats

Art. 8. (1) A l'expiration du délai visé à l'article 5, paragraphe (2) du présent règlement, le chef de l'entreprise ou son délégué arrête la liste des candidats.

(2) Lorsque le nombre des candidats ne dépasse pas celui des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire, ou lorsque le nombre des candidats proposés est inférieur à celui des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire, ces candidats sont proclamés élus sans autre formalité, sous condition toutefois qu'il n'ait été présenté qu'une liste de candidats et que le mandataire de cette liste ait expressément désigné, d'une part, les représentants effectifs, et d'autre part, les représentants suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les représentants effectifs.

Le chef de l'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal.

Art. 9. (1) Si aucune candidature valable n'a été présentée dans le délai prévu à l'article 5, paragraphe (2) du présent règlement, ou si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de postes à pourvoir, le chef de l'entreprise ou son délégué en informe les électeurs et leur accorde un délai complémentaire de trois jours.

(2) Si, à l'expiration du délai prévu au paragraphe qui précède, aucune candidature valable n'a été présentée, le chef de l'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet avec les documents y relatifs au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines; les représentants effectifs et les représentants suppléants sont alors désignés d'office par le Ministre du Travail parmi les travailleurs éligibles, sur proposition du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Art. 10. Les candidatures valables sont communiquées aux électeurs.

La communication reproduit sur une même feuille les noms, prénoms et affectations au travail des candidats de toutes les listes valables qui ont été enregistrées. Pour chaque liste, l'ordre de présentation des candidats y est maintenu, et les listes sont classées suivant l'ordre déterminé par le tirage au sort opéré par le chef d'entreprise ou son délégué, assisté de deux délégués du personnel comme témoins. Un chiffre arabe correspondant au numéro d'ordre est inscrit en gros caractères en tête de chaque liste.

La communication reproduit en outre les instructions pour les électeurs.

Section 5. - Confection des bulletins de vote

Art. 11. Après avoir arrêté la liste des candidats et après avoir procédé à la communication des candidatures, le chef de l'entreprise ou son délégué établit immédiatement les bulletins de vote. Les bulletins de vote sont identiques à la communication, sauf qu'ils peuvent être de moindre dimension et qu'ils ne reproduisent pas les instructions pour les électeurs. Ils indiquent le nombre des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire.

Art. 12. Une case réservée au vote est placée au-dessus de chaque liste; elle est noire et présente au milieu un petit cercle de la couleur du papier. Deux autres cases sont aménagées à la suite des nom et prénoms de chaque candidat.

Art. 13. Les bulletins employés pour un même scrutin doivent être identiques sous le rapport du papier, du format et de l'impression. L'emploi de tous autres bulletins est interdit. Les bulletins de vote doivent être estampillés au verso avant le scrutin à l'aide d'un cachet mis à la disposition par le chef de l'entreprise.

Section 6. - Constitution du bureau de vote

Art. 14. (1) Le jour du scrutin, il est constitué séparément pour les ouvriers et les employés un

bureau électoral, comprenant un président et deux assesseurs. Le chef de l'entreprise ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral. Deux travailleurs, à désigner par la ou les délégations d'entreprise, remplissent les fonctions d'assesseurs.

(2) Ne peuvent cependant siéger comme assesseurs ni les représentants du personnel sortant, ni les nouveaux candidats au poste de représentant du personnel, ni les membres des délégations du personnel.

Art. 15. Les membres du bureau électoral sont tenus de recenser fidèlement les suffrages.

Section 7. – Procédure du scrutin

Art. 16. (1) Les représentants du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les délégués titulaires du personnel ou, le cas échéant, par les délégués suppléants du personnel.

A l'ouverture du scrutin, l'un des assesseurs fait l'appel nominal des électeurs sur les listes qui ont été établies par le chef de l'entreprise ou son délégué; il pointe les noms des électeurs qui répondent à l'appel. Chaque électeur qui répond à l'appel, reçoit des mains du président un bulletin de vote, plié en quatre à angles droits et estampillé au verso.

(2) L'électeur qui, par inadvertance, détériore le bulletin qui lui a été remis, peut en demander un autre au président, en lui rendant le premier qui est immédiatement détruit.

Art. 17. Après avoir voté, l'électeur montre au président du bureau électoral son bulletin replié régulièrement en quatre, le timbre à l'extérieur, et le dépose dans l'urne.

Aucun vote par procuration n'est admis. Le bulletin de vote est à remettre par l'électeur en personne; il ne peut être remis ni par des tiers, ni sous pli postal.

Section 8. - Règles du scrutin

Art. 18. Les élections se font au scrutin de liste suivant le système de la représentation proportionnelle.

Art. 19. Chaque électeur dispose d'autant de suffrages qu'il y a de représentants effectifs et de représentants suppléants à élire.

L'électeur peut attribuer deux suffrages à chacun des candidats jusqu'à concurrence du total des suffrages dont il dispose.

L'électeur qui noircit le cercle de la case placée en tête d'une liste, adhère à cette liste en totalité et attribue ainsi un suffrage à chacun des candidats de cette liste.

Chaque croix (+ ou x) inscrite dans l'une des cases réservées derrière le nom du candidat vaut un suffrage à ce candidat.

Tout cercle noirci même incomplètement, et toute croix, même imparfaite, exprime valablement le vote, à moins que l'intention de rendre le bulletin reconnaissable ne soit manifeste. Toute croix tracée dans un autre endroit que la case réservée à cette fin entraîne la nullité du bulletin de vote.

L'électeur doit s'abstenir de faire sur le bulletin toute autre inscription, signature, rature ou un signe quelconque.

Art. 20. L'électeur peut attribuer tous les suffrages dont il dispose à une des listes ou répartir les suffrages sur différentes listes.

Section 9. - Dépouillement du scrutin

Art. 21. A l'heure fixée pour la clôture du scrutin, l'urne électorale est ouverte par le président en présence des deux assesseurs.

Art. 22. Le bureau compte, sans les déplier, les bulletins contenus dans l'urne. Le nombre des votants et celui des bulletins sont inscrits au procès-verbal. Avant d'ouvrir les bulletins, le président

les entremêle.

Art. 23. Les suffrages donnés globalement à une liste en totalité (suffrages de liste) ou aux candidats individuellement (suffrages nominatifs) sont pris en compte dans la première hypothèse pour le calcul de la répartition proportionnelle des sièges entre les listes et dans la seconde hypothèse pour l'attribution des sièges dans les listes.

Le suffrage exprimé dans la case figurant en tête d'une liste compte pour autant de suffrages de liste qu'il y figure de candidats.

Art. 24. Le président du bureau électoral énonce les suffrages de liste et les suffrages nominatifs. Les deux assesseurs font le recensement des suffrages et en tiennent note, chacun séparément.

Art. 25. Les bulletins nuls n'entrent point en compte pour fixer le nombre des voix. Sont nuls:

1. tous les bulletins autres que ceux qui ont été remis aux électeurs par le président du bureau électoral;
2. les bulletins qui expriment plus de suffrages qu'il n'y a de représentants à élire et ceux qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage;
3. les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou un objet quelconque ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Art. 26. Le bureau arrête le nombre des votants, celui des bulletins nuls y compris les bulletins blancs et des bulletins valables, le nombre des suffrages de liste obtenus par chaque liste de candidats et celui des suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat. Il les inscrit au procès-verbal.

Art. 27. Lorsque tous les bulletins ont été dépouillés, les assesseurs les examinent et présentent leurs observations ou réclamations éventuelles.

Les bulletins qui ont fait l'objet de réclamations sont ajoutés aux bulletins valables au cas où ils ont été admis comme tels par décision du bureau.

Les bulletins annulés ou contestés autres que les bulletins blancs sont paraphés par les membres du bureau.

Les réclamations et les décisions du bureau sont actées au procès-verbal.

Section 10. - Attribution des sièges

Art. 28. Pour déterminer la répartition des sièges, le nombre total des suffrages valables recueillis par les différentes listes est divisé par le nombre des représentants effectifs à élire, augmenté de 1. On appelle « nombre électoral » le nombre entier qui est immédiatement supérieur au quotient ainsi obtenu.

A chaque liste il est attribué autant de sièges de représentants effectifs et autant de sièges de représentants suppléants que le nombre électoral est contenu de fois dans le nombre des suffrages recueillis par cette liste.

Art. 29. Lorsque le nombre des représentants effectifs et des représentants suppléants ainsi élus reste inférieur à celui des représentants effectifs et des représentants suppléants à élire on divise le nombre des suffrages de chaque liste par le nombre des sièges de représentants effectifs qu'elle a déjà obtenus, augmenté de 1. Le siège de représentant effectif et le siège correspondant de représentant suppléant sont attribués à la liste qui obtient le quotient le plus élevé. On répète le même procédé, s'il reste encore des sièges disponibles.

En cas d'égalité de quotient, le siège disponible de représentant effectif et celui de représentant suppléant sont attribués à la liste qui a recueilli le plus de suffrages.

Art. 30. Les sièges respectifs de représentant effectif et de représentant suppléant sont attribués, dans chaque liste, aux candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages. Les sièges de représentant suppléant sont attribués aux candidats qui rangent, par le nombre des voix obtenues,

après les représentants effectifs. En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé

Art. 31. Lorsque le nombre de candidats dépasse celui des membres à élire, ceux qui ont obtenu le plus de voix sont élus.

Art. 32. En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé.

Art. 33. Un procès-verbal, signé séance tenante par le président et les assesseurs, est dressé sur les opérations électorales et les résultats du scrutin.

Art. 34. Les noms des représentants effectifs et suppléants élus sont affichés durant trois jours dans rétablissement.

Il en est de même des noms des représentants proclamés élus en vertu de l'article 8 paragraphe (2) du présent règlement, ou désignés d'office par l'application de l'article 9, paragraphe (2) du même règlement.

Art. 35. Si un candidat élu refuse son mandat, il est remplacé par celui qui, sur la liste, a obtenu le plus grand nombre de suffrages. Le refus doit intervenir dans les six jours de la publication du résultat des élections.

Section 11.- Contentieux électoral

Art. 36. Les réclamations présentées contre les listes électorales sont soumises dans un délai de 3 jours francs à la décision du chef de l'entreprise ou de son délégué qui entendra les parties intéressées en leurs observations. Les décisions sont notifiées aux intéressés dans la huitaine du dépôt des listes.

Art. 37. Les réclamations contre les élections seront soumises dans les huit jours qui suivent le scrutin à la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Si l'élection est déclarée nulle par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, de nouvelles élections doivent avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de l'annulation.

Section 12. - Dispositions diverses

Art. 38. Les pièces relatives aux élections sont conservées par le comité mixte d'entreprise ou par le conseil d'administration jusqu'à l'expiration de son mandat.

Tous les frais occasionnés par les élections sont à charge du chef de l'entreprise.

3. Arrêté grand-ducal du 11 août 1974 complété par l'arrêté grand-ducal du 8 avril 1989 portant énumération des sociétés anonymes visées à l'article 22 paragraphe (2) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Art. 1er Sont visées par les dispositions du paragraphe (2) de l'article 22 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, les entreprises énumérées ci-après:

1. la Compagnie Grand-Ducale d'Electricité du Luxembourg (CEGEDEL), Société Anonyme;
2. la Société Anonyme Luxembourgeoise de Navigation Aérienne (LUXAIR);
3. la Compagnie Luxembourgeoise de Télédiffusion (CLT), Société Anonyme;
4. la Société Européenne des Satellites (SES), Société Anonyme.

4. Accord entre les organisations patronales et syndicales nationales au sujet de l'application de diverses dispositions de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Remarque préliminaire

Les 2 avril, 14 mai, 2 juin 1976 et 24 mars 1977, les représentants du patronat et du salariat se sont concertés, en présence de la direction de l'Inspection du Travail et des Mines, sur la façon d'appliquer diverses dispositions de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Lors de ces réunions il a été arrêté que les accords intervenus sur les divers points de la discussion seront à considérer comme une recommandation à suivre en cas de litige.

Les solutions retenues ne sauraient cependant prévaloir contre une interprétation différente rendue dans un cas particulier par les instances juridictionnelles instituées par la loi.

Art. 1^{er} et 2. Par le terme « habituellement », il faut entendre la moyenne arithmétique du personnel occupé durant les 36 derniers mois.

Par ailleurs, un comité mixte légalement institué dans une entreprise achèvera valablement son mandat indépendamment de la variation (en hausse ou en baisse) du nombre de travailleurs de l'entreprise.

Nonobstant la date des prochaines élections, l'Inspection du Travail et des Mines invite les entreprises, dont l'effectif atteint le chiffre prévu par la loi, à instituer un comité mixte (voir également article 3).

Art. 2. Lorsque la parité au niveau des membres effectifs n'est plus garantie, il est procédé à des élections complémentaires (partielles) afin de la rétablir. Les membres nouvellement élus achèveront le mandat des membres sortis.

Art. 3. (2) Pour savoir quand le personnel d'une entreprise atteint le seuil de 150, tel que prévu par la loi, il y a lieu de calculer une moyenne mobile sur 3 années à partir du moment où le chiffre de 150 est atteint pour la première fois. La première tranche de 3 ans est constituée par les 3 années précédant immédiatement le moment où le nombre 150 est atteint.

Il y a ouverture d'une entreprise lorsqu'elle commence sa production.

Art. 4. Dans le cas où, du côté salarial, des réunions préparatoires ont lieu à l'intérieur de l'entreprise, les conseillers désignés pour assister à la réunion du comité mixte peuvent y assister. Par contre, les délégations du personnel ne peuvent pas y prendre part.

Lorsqu'un conseiller demandé par la majorité absolue d'un groupe n'est pas accepté par le ou les syndicats les plus représentatifs, respectivement les organisations professionnelles compétentes pour ce groupe, il ne peut exercer sa fonction de conseiller au comité mixte.

En pareil cas, le ou les syndicats en question en informent le président du comité mixte dans les meilleurs délais. La participation de conseillers à une réunion du comité mixte est à annoncer par écrit au président du comité mixte - avec indication des noms et qualités - au moins deux jours francs ouvrables avant la réunion. Si le côté patronal désire faire participer un conseiller à une réunion du comité mixte, il en fera la remarque sur l'ordre du jour, avec indication des noms et qualités du ou des conseillers.

Par les termes « entreprises poursuivant des activités et des objets de même nature » il faut comprendre des entreprises qui se livrent concurrence, c'est-à-dire dont les objets de fabrication sont de même nature. Il est convenu de se concerter dès qu'un cas pratique posera des problèmes.

L'employeur nomme ses représentants pour la durée légale du mandat du comité mixte. La

suppléance et la cessation de fonction d'un représentant patronal effectif ne peuvent se faire que selon les modalités prévues par la loi.

Art. 5. L'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel est constatée au moment de l'ouverture de la procédure pour les élections, c'est-à-dire un mois au moins avant les élections (articles 3 et 4 du règlement grand-ducal du 24 septembre 1975 concernant les opérations électorales). Une variation ultérieure du rapport constaté ne modifiera pas la composition du comité mixte en cours de mandat.

Art. 7. L'établissement de directives, y compris les panneaux et signaux d'interdiction, en matière de santé et de sécurité du personnel, rentre, en principe, dans le cadre de l'article 7 (2) et requiert, de ce fait, l'approbation du comité mixte.

Cependant, et étant donné la responsabilité du patron en matière de sécurité, ce dernier doit être mis en mesure de prendre, en cas d'urgence, des décisions sans l'approbation préalable du comité mixte.

En cas de difficulté pour discerner la notion de santé et de sécurité, les partenaires sociaux conviennent de se concerter.

Le règlement intérieur ou le règlement d'atelier visé à l'article 7 (5) porte sur des matières de nature contractuelle non réglées ailleurs. Il ne saurait entraver l'autorité de l'employeur telle qu'elle résulte du contrat de travail avant l'institution du comité mixte. Partant, un règlement d'atelier qui a été élaboré par l'employeur avant l'institution du comité mixte existe valablement. Le comité mixte peut solliciter toute amélioration y relative ou soumettre toute nouvelle proposition.

Art. 7., 8., 9., 10., 11. Les informations à fournir par le chef d'entreprise ne sauraient, en principe se rapporter qu'au laps de temps pendant lequel le comité mixte existe. Cependant, si l'intelligibilité de ces informations exige des explications et renseignements de faits et données se situant partiellement ou intégralement dans la période antérieure à l'institution du comité mixte, ils sont à fournir également.

Dans cet ordre d'idées il est convenu que lors de la première réunion du comité mixte, le chef d'entreprise ou son délégué dressera une sorte d'inventaire de tous les domaines qui rentrent dans les attributions du comité mixte, telles qu'elles sont présentées dans les articles 7., 8., 9., 10., 11..

Ce qui existe au moment de l'institution du comité mixte reste valablement acquis et ne peut être mis en question que par une décision prise par le comité mixte selon les modalités prévues par la loi.

Les renseignements à fournir par le chef d'une entreprise filiale ou succursale d'une société dite multinationale, se limitent à cette filiale ou succursale, à moins que leur intelligibilité ne requière des informations supplémentaires sur le groupe en tant que tel.

Les informations à recevoir par le comité mixte en vertu des articles 8. et 9. sont fournies oralement. Les informations chiffrées fournies à cette occasion peuvent l'être par écrit.

Elles sont reprises, en principe, dans le procès-verbal de séance. Néanmoins, si le chef d'entreprise estime ne pas pouvoir reproduire ces chiffres dans le procès-verbal à cause de leur caractère (hautement) confidentiel, ils resteront déposés au secrétariat du comité mixte à l'inspection des membres et il sera fait mention du dépôt dans le procès-verbal. Ces documents ne peuvent pas être sortis de l'entreprise.

Les documents fournis aux membres d'un comité mixte peuvent faire l'objet de discussions. Les membres sont en droit de demander les renseignements nécessaires aux fins d'éclaircissement. L'enregistrement des débats du comité mixte n'est pas admis. Les avis du comité mixte ainsi que les avis séparés prévus dans l'article 16 seront rendus par écrit.

Art. 8. Par «installations d'administration», il faut entendre les bâtisses nécessaires au fonctionnement de l'administration.

Pour savoir quand une décision est importante, il y a lieu de rapporter son impact financier au chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise. L'établissement d'une règle générale s'avère impossible.

Art. 9. Si le chef d'entreprise informe le comité mixte sur le prix de revient unitaire de la production, il suffit qu'il en fournisse la structure exprimée en valeurs relatives (en pourcentage). Il est retenu que ces renseignements revêtent généralement un caractère confidentiel.

Art. 9. (2) L'employeur qui veut, soit introduire le chômage partiel dans son entreprise, soit occuper une partie de son personnel à des travaux extraordinaires d'intérêt général, doit en informer et entendre- il ne s'agit pas d'une demande - les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales, dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail (articles 16. et 17. de la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi).

Art. 10. L'augmentation du capital d'une société de capitaux doit être communiquée préalablement au comité mixte conformément à l'alinéa (2) de cet article. En effet, une augmentation du capital est du ressort de l'assemblée générale des actionnaires et rentre, partant, dans les documents à soumettre à celle-ci. Cependant, l'information y relative sera progressive en raison de l'ampleur et du caractère confidentiel de la mesure du changement.

L'expression «l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel», employée dans le deuxième alinéa de cet article, est à situer dans son contexte qui est celui de l'évolution économique et financière de l'entreprise (alinéa 1). L'information à fournir à ce sujet est suffisante si elle contient des chiffres, absolus ou relatifs, globaux pour les différentes catégories de salariés et de professions. L'individualisation des données est exclue.

Art. 11. La surveillance de la gestion des œuvres sociales est un acte d'approbation ou de réprobation. Le comité mixte ne peut se substituer à l'organe chargé de la gestion elle-même, mais a le pouvoir de critiquer l'une ou l'autre décision prise par l'organe de gestion.

Comme le concept d'œuvre sociale est difficile à définir clairement en droit social, il incombe au comité mixte de décider de cas en cas du qualificatif d'œuvre sociale.

Art. 12. C'est le président qui reçoit la correspondance adressée au comité mixte en tant que tel. Le président en transmet, soit l'original, soit une copie au secrétaire du comité.

La correspondance est signée conjointement par le président et le secrétaire du comité, à l'exception des convocations qui ne sont signées que par le président.

Le secrétaire administratif exerce sa fonction sous les ordres du secrétaire et du président du comité mixte, sans que l'ordre hiérarchique établi en dehors du comité mixte soit bouleversé.

Art. 13 in fine. La partie désirant une réunion du comité mixte proposera une date de réunion à l'autre partie qui est tenue de répondre dans les deux semaines qui suivent la demande. Cette réponse contiendra la date de réunion, date qui doit être choisie endéans le mois qui suit la notification de la réponse.

Art. 16. La prise de décision résulte du vote séparé du groupe des représentants de l'employeur et de celui des représentants du personnel. Les décisions et avis du comité mixte sont adoptés lorsqu'ils rallient la majorité absolue des deux groupes en présence. Par conséquent, des avis séparés n'ayant pas obtenu la majorité qualifiée requise dans chaque groupe, ne sont pas des avis du comité.

Les avis séparés dont parle cet article sont à traiter de la même façon que les avis du comité mixte, c'est à dire que le « chef d'entreprise, le conseil d'administration ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée » à ces avis.

Le délai leur imparti pour répondre aux avis (du comité ou séparés) est de quinze jours à compter à partir du jour de la remise de l'avis.

En cas de non-conciliation - c'est à dire lorsque le comité mixte a pouvoir de décision -, il est dressé procès-verbal de non-conciliation qui laisse toute latitude d'action aux parties intéressées.

Mais lorsque le comité mixte n'a qu'un pouvoir de consultation, les avis séparés sont portés à la connaissance du conseil d'administration, lorsque l'entreprise est constituée sous forme d'une

société par actions, ou bien au gérant de l'entreprise dans les autres cas. Les destinataires de ces avis doivent faire part de leur décision définitive qui ne peut plus être mise en cause.

Art. 17. Le procès-verbal retient les décisions avec les documents nécessaires à leur pleine intelligibilité.

Ainsi il doit comprendre:

- l'exposé des problèmes;
- les arguments sur lesquels se fondent les décisions prises;
- les décisions elle-même.

Le procès-verbal est élaboré par le secrétaire administratif qui le soumet simultanément au président et au secrétaire du comité aux fins d'observations éventuelles et de signature. Par la suite, il est envoyé, dans les meilleurs délais, à tous les membres du comité mixte. En outre, le personnel de l'entreprise est à informer des travaux du comité mixte moyennant l'affichage endéans les trois jours qui suivent la réunion, d'un bref compte rendu de séance - sans les informations confidentielles évidemment - signé par le président et le secrétaire.

Le procès-verbal est à approuver au cours de la réunion subséquente. Chaque membre a le droit de rectifier le procès-verbal sur les points qui concernent ses interventions à lui.

Art. 19. Le chef d'entreprise ou son délégué doit informer préalablement les membres du comité du caractère confidentiel que présentent diverses informations ainsi que certains documents, lesquels seront en outre marqués comme tels au moyen d'une estampille.

Le caractère confidentiel inhérent à ces informations et documents est à retenir dans le procès-verbal de la réunion.

Art. 20. Un membre du comité mixte a droit à des indemnités pour frais de séjour respectivement à des indemnités pour frais de déplacement, lorsque sa présence à une réunion du comité mixte lui fait encourir des frais qu'il n'aurait pas eus si la réunion n'avait pas eu lieu.

En principe, les réunions doivent avoir lieu pendant le temps de travail normal. Si elles ont lieu en dehors du temps de travail normal, le temps passé à la réunion ainsi que celui nécessaire par les trajets est compensé par un repos correspondant, sans qu'il puisse en résulter une perte de salaire.

Art. 22. Le cas de constitution de sociétés est à traiter de la même façon que celui de l'ouverture d'une entreprise prévue à l'article 3.. De ce fait, le délai de 3 mois doit être respecté.

Art. 29. Puisque le conseil d'administration est responsable de ses actes envers l'assemblée générale des actionnaires, il est évident qu'il soit présent à l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire. Le conseil d'administration étant un organe indissociable, ses représentants du personnel ne sauraient être exclus d'une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire dont ils ne sont cependant pas membres. Les représentants des salariés d'un conseil d'administration sont des représentants à part entière. Ils ne sauraient être privés sous aucun prétexte d'informations relatives à un point figurant à l'ordre du jour d'une réunion dudit conseil. Un membre du conseil d'administration lésé dans son droit d'information peut recourir à l'instance judiciaire compétente, le tribunal de commerce en l'occurrence.

Art. 35. La question de savoir quand quelqu'un «entrave intentionnellement le fonctionnement régulier» du comité mixte rentre dans le droit pénal et, partant, dans les attributions des tribunaux compétents.

Art. 41. Les comités mixtes sont tous renouvelés au même moment, nonobstant la date de leur institution et, partant, de la durée du premier mandat.

Luxembourg, juin 1977.

5. Texte coordonné du Règlement grand-ducal du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel

(MEMORIAL A, 1979, p.1458)

modifié par le règlement grand-ducal du 13 juin 1988 (MEMORIAL A, 1988, p.564)

modifié par le règlement grand-ducal du 13 juillet 1993 (MEMORIAL A, 1993, p.1007)

modifié par le règlement grand-ducal du 17 juillet 2008..... (MEMORIAL A, 2008, p.1515)

Chapitre 1 - Organisation du scrutin (Art.1er)

Chapitre 2 - Établissement des listes électorales (Art.2 - 3)

Chapitre 3 - Présentation des candidatures (Art.4 - 7)

Chapitre 4 - Composition et publication des listes de candidats (Art. 8 - 11)

Chapitre 5 - Confection des bulletins de vote (Art. 12 - 14)

Chapitre 6 - Constitution du bureau de vote (Art. 15 - 16)

Chapitre 7 - Procédure du scrutin (Art. 17 - 18)

Chapitre 8 - Règles du scrutin (Art.19 - 21)

Chapitre 9 - Dépouillement du scrutin (Art.22 - 28)

Chapitre 10 - Attributions des sièges (Art.29 - 38)

Chapitre 11 - Contentieux électoral (Art.39 - 41)

Chapitre 12 - Dispositions finales (Art.42 - 45)

Chapitre Premier - Organisation du scrutin

Art. 1^{er} (1) Les élections pour la désignation des délégués du personnel sont organisées et dirigées par le chef d'établissement ou par un délégué qu'il désignera à ces fins.

(2) Elles auront lieu entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements des délégations par un règlement du Ministre du Travail qui est publié au Mémorial.

(3) Toutefois, le Ministre du Travail peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2) qui précède, 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 au paragraphe (2), lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une

délégation du personnel et, sur injonction du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, en cas d'inobservation par le chef d'établissement de l'obligation de faire instituer la ou les délégations légalement prévues.

Chapitre II. - Etablissement des listes électorales

(Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) «**Art. 2.** Le chef de l'établissement ou son délégué établit pour chaque scrutin la liste alphabétique des salariés qui remplissent les conditions pour exercer l'électorat actif et passif.

Il établit en outre une liste alphabétique distincte des jeunes salariés qui remplissent les conditions pour exercer l'électorat actif et passif pour la désignation des délégués des jeunes salariés.»

Art. 3. (1) Un mois au moins avant les élections, le chef de l'établissement ou son délégué doit faire connaître par voie d'affichage aux salariés de l'établissement la date et le lieu des élections, ainsi que l'heure à laquelle les opérations commenceront et se termineront. Entre le commencement et la fin des opérations il doit y avoir un espace de temps suffisant - mais au moins une heure - pour que chaque électeur puisse émettre son vote. L'affichage indiquera encore le nombre des délégués du personnel à élire, le lieu où les intéressés pourront prendre connaissance des noms des candidats ainsi que les conditions de l'électorat passif.

(2) Trois semaines avant le jour des élections, les listes alphabétiques visées à l'article 2 sont déposées par le chef de l'établissement ou son délégué à l'inspection des intéressés.

Au plus tard le même jour, il est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage que toute réclamation contre les listes déposées doit être présentée au chef d'établissement dans les 3 jours ouvrables du dépôt.

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

Chapitre III. - Présentation des candidatures

Art. 4. (1) Lorsque les élections se font selon les règles de la représentation proportionnelle, la présentation des candidats, se fait sous la forme de listes; toute candidature isolée est considérée comme formant une liste à elle seule.

(2) Lorsque les élections se font d'après le système de la majorité relative, la présentation des candidats se fait sous forme de candidatures isolées.

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

(4) Les listes ou les candidatures isolées doivent être remises au chef de l'établissement ou à son délégué au plus tard le quinzième jour de calendrier précédant celui de l'ouverture du scrutin à six heures du soir. Passé ce délai, les candidatures ne sont plus recevables.

(Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) «**Art.5.** (1) Lorsque les élections se font au scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, sont recevables les listes de candidats présentées par:

1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L. 161-5. du Code du travail;
2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L. 161-6. du Code du travail;
3. les organisations syndicales répondant à la définition de l'article L. 161-3. du Code du travail, dans la mesure où ces organisations représentent la majorité absolue des membres composant la délégation sortante, au moment du dépôt des candidatures;
4. le ou les groupes de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif à représenter, sans toutefois devoir excéder 100 travailleurs.

Lorsqu'une liste est présentée sous une dénomination mixte par une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conjointement avec une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3. du Code du travail, cette dernière est dispensée de l'observation des conditions inscrites au point 4 de l'alinéa qui précède.

(2) Lorsque les élections se font d'après le système de la majorité relative, sont recevables les candidatures présentées par:

1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L. 161-5. du Code du travail;
2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L. 161-6. du Code du travail;
3. les organisations syndicales répondant à la définition de l'article L. 161-3. du Code du travail, dans la mesure où ces organisations représentent la majorité absolue des membres composant la délégation sortante, au moment du dépôt des candidatures;
4. cinq électeurs.

Par dérogation au point 4 de l'alinéa qui précède, les candidatures pour la désignation des délégués des jeunes salariés sont recevables lorsqu'elles sont présentées par trois adolescents remplissant les conditions pour participer à leur désignation.»

Art. 6. (1) Chaque liste de candidats porte la désignation d'un mandataire que les présentateurs de la liste ont choisi pour faire la remise de la liste entre les mains du chef de l'établissement ou de son délégué; la remise peut se faire par lettre recommandée au plus tard deux jours avant celui visé à l'article 4, paragraphe (4), la date du cachet postal faisant foi.

(2) Chaque liste doit porter une dénomination; dans le cas où les listes différentes portent des dénominations identiques, les mandataires sont invités à établir les distinctions nécessaires, à défaut de quoi ces listes sont désignées par une lettre d'ordre par le chef de l'établissement ou son délégué, cette désignation doit se faire avant l'expiration du délai imparti pour les déclarations de candidatures.

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

(4) Nul ne peut figurer sur plus d'une liste, ni comme candidat, ni comme présentateur, ni comme mandataire. Si des déclarations identiques quant aux candidats portés sur des listes sont déposées, la première en date est seule valable; si elles portent la même date, toutes sont nulles.

(5) Une liste ne peut comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des mandats effectifs et suppléants à conférer.

Art. 7. Le chef de l'établissement ou son délégué enregistre les listes ou les candidatures isolées dans l'ordre de leur présentation. Il refuse l'enregistrement de toute liste ou de toute candidature isolée qui ne répond pas aux prescriptions du présent règlement.

Chapitre IV. - Composition et publication des listes de candidats

Art.8. (1) A l'expiration du délai visé à l'article 4, paragraphe (4) du présent règlement, le chef de l'établissement ou son délégué arrête la liste des candidats.

(2) Lorsque le nombre des candidats ne dépasse pas celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ou lorsque le nombre des candidats proposés est inférieur à celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ces candidats sont proclamés élus sans autre formalité, sous condition toutefois qu'il n'ait été présenté qu'une liste de candidats et que le mandataire de cette liste ait expressément désigné, d'une part, les délégués effectifs et, d'autre part, les délégués suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les délégués effectifs.

Le chef de l'établissement ou son délégué en dresse procès-verbal.

Art. 9. (1) Si aucune candidature valable n'a été présentée dans le délai prévu à l'article 4, paragraphe (4) du présent règlement, ou si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de sièges à pourvoir, le chef de l'établissement ou son délégué en informe les électeurs et, le cas échéant, les présentateurs de listes et leur accorde un délai complémentaire de trois jours.

(2) Si, à l'expiration du délai prévu au paragraphe qui précède, aucune candidature valable n'a été présentée, le chef de l'établissement ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet avec les documents y relatifs au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines; les délégués effectifs et les délégués suppléants sont alors désignés d'office par le Ministre du Travail parmi les salariés éligibles de l'établissement, sur proposition du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Art. 10. (1) Les candidatures valables doivent être affichées durant les trois derniers jours ouvrés précédant le scrutin, sauf en cas de vote par correspondance où le Ministre du Travail peut ordonner un délai d'affichage plus long.

(Règlement grand-ducal du 13 juin 1988) « (2) Si l'élection se fait suivant le système de la représentation proportionnelle, l'affiche reproduit, sur une même feuille et en gros caractères, les nom, prénoms et profession des candidats de toutes les listes valables qui ont été enregistrées. »

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

Les organisations syndicales et les groupes de salariés visés à l'article 5, paragraphe (1) qui n'ont pas demandé ou obtenu l'attribution d'un numéro d'ordre conformément au règlement grand-ducal précité doivent utiliser le numéro d'ordre leur attribué sur demande par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines. »

(3) Si l'élection se fait suivant le système majoritaire, l'affiche reproduit, sur une même feuille et en gros caractères, les nom, prénoms et profession de tous les candidats qui se sont ou qui ont été valablement déclarés. Les candidats sont classés par ordre alphabétique.

(4) L'affiche reproduit en outre les instructions pour les électeurs.

Art. 11. (Abrogé par le règlement grand-ducal du 13 juin 1988).

Chapitre V. - Confection des bulletins de vote

Art. 12. Après avoir arrêté la liste des candidats et après avoir procédé à l'affichage des candidatures, le chef de l'établissement ou son délégué établit immédiatement les bulletins de vote.

Les bulletins de vote sont identiques sauf qu'ils peuvent être de moindres dimensions et qu'ils ne reproduisent pas les instructions pour les électeurs. Ils indiquent le nombre des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire.

Art. 13. (1) Lorsque l'élection doit se faire selon le système de la représentation proportionnelle, chaque liste est surmontée d'une case réservée au vote. Deux autres cases sont aménagées à la suite des nom et prénoms de chaque candidat. La case de tête est noire et présente au milieu un petit cercle de la couleur du papier.

(2) Lorsque l'élection se fait selon le système majoritaire, une seule case est aménagée à la suite des nom et prénoms de chaque candidat. Il n'y aura pas de case de tête.

Art. 14. Les bulletins employés pour un même scrutin doivent être identiques sous le rapport du papier, du format et de l'impression.

L'emploi de tous autres bulletins est interdit.

Les bulletins de vote doivent être estampillés au verso avant le scrutin à l'aide d'un cachet mis à la disposition par le chef de l'établissement.

Chapitre VI. - Constitution du bureau de vote

(Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008) «**Art. 15.** (1) Le jour du scrutin, il est constitué un bureau électoral principal et, le cas échéant, des bureaux électoraux supplémentaires, comprenant un président et deux assesseurs.

Le chef de l'établissement ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral principal.

Un représentant de l'employeur présidera chaque bureau supplémentaire.

A chaque fois deux salariés, à désigner par la délégation sortante remplissent les fonctions d'assesseur.

A défaut de désignation par la délégation sortante et en cas d'installation d'une nouvelle délégation, les assesseurs sont désignés parmi les électeurs par le chef d'établissement ou, en cas de contestation, par le directeur de l'inspection du travail et des mines.

(2) Ne peuvent cependant siéger comme assesseurs ni les délégués titulaires et suppléants du personnel sortant ni les nouveaux candidats au poste de délégué du personnel.»

Art. 16. Les membres du bureau électoral sont tenus de recenser fidèlement les suffrages et de garder le secret des votes.

Chapitre VII. - Procédure du scrutin

Art. 17. (1) Les délégués du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les salariés de l'établissement.

A mesure que les électeurs se présentent, l'un des assesseurs pointe leur nom sur les listes alphabétiques qui ont été établies par le chef d'établissement ou son délégué.

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

(2) L'électeur qui, par inadvertance, détériore le bulletin qui lui a été remis, peut en demander un autre au président, en lui rendant le premier qui est immédiatement détruit.

Art. 18. Après avoir voté, l'électeur montre au président du bureau électoral son bulletin replié régulièrement en quatre, le timbre à l'extérieur, et le dépose dans l'urne.

Aucun vote par procuration n'est admis. Le bulletin de vote est à remettre par l'électeur en personne; il ne peut être remis ni par des tiers, ni sous pli postal, hormis les cas où le vote par correspondance a été autorisé par décision du Ministre du Travail à la demande introduite par le chef d'établissement ou la délégation au plus tard un mois avant la date des élections.

Chapitre VIII. – Règles du scrutin

Art. 19. Les élections se font au scrutin de liste suivant le système de la représentation proportionnelle.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de 100 salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des délégués des jeunes salariés.

Art. 20. (1) Chaque électeur dispose d'autant de suffrages qu'il y a en tout de délégués titulaires et de délégués suppléants à élire.

(2) Lorsque l'élection se fait selon le système de la représentation proportionnelle, l'électeur peut attribuer deux suffrages à chacun des candidats jusqu'à concurrence du total des suffrages dont il dispose.

L'électeur qui remplit ou qui coche le cercle de la case placée en tête d'une liste, adhère à cette liste en totalité et attribue ainsi un seul suffrage à chacun des candidats de cette liste.

Chaque croix (+ ou x) inscrite dans l'une des cases réservées derrière le nom d'un candidat vaut un suffrage à ce candidat.

(3) Lorsque l'élection se fait suivant le système majoritaire, l'électeur peut attribuer un seul suffrage à chacun des candidats jusqu'à concurrence du total des suffrages dont il dispose; il le fait en traçant une croix (+ ou x) dans la case réservée derrière le nom du candidat.

(4) Tout cercle rempli même incomplètement, et toute croix, même imparfaite, expriment valablement le vote, à moins que l'intention de rendre le bulletin reconnaissable ne soit manifeste.

Toute croix tracée dans un autre endroit que la case réservée à cette fin, entraîne la nullité du bulletin de vote.

L'électeur doit s'abstenir de faire sur le bulletin toute autre inscription, rature ou signe quelconque.

Art. 21. L'électeur peut attribuer tous les suffrages dont il dispose à une liste ou répartir les suffrages sur différentes listes.

Chapitre IX. - Dépouillement du scrutin

Art. 22. A l'heure fixée pour la clôture du scrutin, l'urne électorale est ouverte par le président en présence des deux assesseurs.

Art. 23. Le bureau compte, sans les déplier, les bulletins contenus dans l'urne.

Le nombre des votants et celui des bulletins sont inscrits au procès-verbal.

Avant d'ouvrir les bulletins, le président les entremêle.

Art. 24. Les suffrages donnés à une liste en totalité (suffrages de liste) ou aux candidats individuellement (suffrages nominatifs) comptent tant à la liste pour le calcul de la répartition proportionnelle des sièges entre les listes qu'aux candidats pour l'attribution des sièges dans les listes. Le suffrage exprimé dans la case figurant en tête d'une liste compte pour autant de suffrages de liste qu'il y figure de candidats.

Art. 25. Le président du bureau électoral énonce les suffrages de liste et les suffrages nominatifs.

Les deux assesseurs font le recensement des suffrages et en tiennent note, chacun séparément.

Art. 26. Les bulletins nuls n'entrent point en ligne de compte pour fixer le nombre des voix.

Sont nuls:

1. tous les bulletins autres que ceux qui ont été remis aux électeurs par le président du bureau électoral;
2. les bulletins qui expriment plus de suffrages qu'il n'y a de délégués à élire et ceux qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage;
3. les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou un objet quelconque ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Art. 27. Le bureau arrête le nombre des votants, celui des bulletins nuls (y compris les bulletins blancs) et des bulletins valables, le nombre de suffrages de liste obtenus par chaque liste de candidats et celui des suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat. Il les inscrit au procès-verbal.

Art. 28. Lorsque tous les bulletins ont été dépouillés, les assesseurs les examinent et présentent leurs observations ou réclamations éventuelles.

Les bulletins qui ont fait l'objet de réclamations sont ajoutés aux bulletins valables au cas où ils ont été admis comme tels par décision du bureau.

Les bulletins annulés ou contestés autres que les bulletins blancs sont paraphés par les membres du bureau.

Les réclamations et les décisions du bureau sont actées au procès-verbal.

Chapitre X. - Attribution des sièges

Section 1. - Scrutin proportionnel

Art. 29. Pour déterminer la répartition des sièges, le nombre total des suffrages valables recueillis par les différentes listes est divisé par le nombre de délégués effectifs à élire, augmenté de 1.

On appelle « nombre électoral » le nombre entier qui est immédiatement supérieur au quotient ainsi obtenu.

A chaque liste il est attribué autant de sièges de délégués effectifs et autant de sièges de délégués suppléants que le nombre électoral est contenu de fois dans le nombre des suffrages recueillis par cette liste.

Une liste qui n'aura pas obtenu au moins 5% des voix valablement exprimées ne sera pas prise en considération pour la répartition des sièges.

Art. 30. Lorsque le nombre des délégués effectifs et des délégués suppléants ainsi élus reste inférieur à celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, on divise le nombre des suffrages de chaque liste par le nombre des sièges de délégués effectifs qu'elle a déjà obtenus, augmenté de 1. Le siège de délégué effectif et le siège correspondant de délégué suppléant sont attribués à la liste qui obtient le quotient le plus élevé. On répète le même procédé, s'il reste encore des sièges disponibles.

En cas d'égalité de quotient, le siège disponible de délégué effectif et celui de délégué suppléant sont attribués à la liste qui a recueilli le plus de suffrages.

Art. 31. Les sièges respectifs de délégué effectif et de délégué suppléant sont attribués, dans chaque liste, aux candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Les sièges de délégué suppléant sont attribués aux candidats qui rangent, par le nombre des voix obtenues, après les délégués effectifs.

Art. 32. Lorsque le nombre de candidats dépasse celui des membres à élire, ceux qui ont obtenu le plus de voix sont élus.

Section 2. - Scrutin majoritaire

Art. 33. Lorsque l'élection se fait à la majorité relative, ceux qui ont obtenu le plus de voix sont élus.

Section 3.- Dispositions communes

Art. 34. En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé.

Art. 35. Un procès-verbal, signé séance tenante par le président et les assesseurs, est dressé sur les opérations électorales et les résultats du scrutin; il est transmis en copie à l'Inspection du Travail et des Mines.

Art. 36. Les noms des délégués effectifs et suppléants élus sont affichés dans l'établissement durant les trois jours consécutifs à celui du scrutin.

Il en est de même des noms des représentants proclamés élus ou désignés d'office par application de l'article 9, paragraphe (2) du présent règlement.

Art. 37. Si un candidat élu refuse son mandat, il doit le signifier au président du bureau électoral au plus tard le sixième jour suivant celui de la publication du résultat des élections. Il est alors remplacé par celui qui, sur la liste, après lui, a obtenu le plus grand nombre de suffrages et le nombre des suppléants est complété, le cas échéant, par le candidat non élu qui a obtenu après lui le plus grand nombre de suffrages.

Ces faits sont à porter à la connaissance du personnel dans les mêmes formes et délais que ceux prévus pour la publication du résultat des élections.

Après ces délais, le nombre des suppléants ne peut plus être complété.

Art. 38. L'installation de la délégation ne peut avoir lieu avant l'expiration du délai de 15 jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin ou, en cas de contestation, avant la décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Chapitre XI. - Contentieux électoral

Art. 39. Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales doivent être soumises par lettre recommandée au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines qui statue d'urgence et en tout cas dans les 15 jours par décision motivée, après avoir entendu ou dûment appelé la ou les parties intéressées.

Elles ne sont recevables que si elles sont introduites dans les quinze jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin visé à l'article 36..

Art. 40. Dans les quinze jours de leur notification, les décisions du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines peuvent faire l'objet d'un recours devant *le Conseil d'Etat, Comité du Contentieux**, qui statue d'urgence et en tout cas dans le mois, en dernière instance et comme juge au fond.

Le recours sera suspensif.

Art. 41. Si l'élection est déclarée nulle par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou, en cas de recours, par *le Conseil d'Etat, Comité du Contentieux** de nouvelles élections doivent avoir lieu dans le délai de deux mois à compter de la date de l'annulation.

Chapitre XII. - Dispositions finales

Art. 42. Les pièces relatives aux élections sont conservées par la délégation du personnel jusqu'à l'expiration de son mandat.

Tous les frais occasionnés par les élections sont à charge de l'entreprise.

Art. 43. Les délais prévus au présent règlement sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant, lorsque le dernier jour utile est un dimanche, un jour férié légal ou une journée non ouvrée dans l'établissement.

Art. 44. Pour la computation de l'effectif des salariés occupés régulièrement dans l'établissement, sont pris en considération les salariés occupés d'une façon permanente par l'établissement au cours des douze mois précédant celui dans lequel se situe l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

* les termes renseignés en italique sont à remplacer par « les juridictions de l'ordre administratif » par l'effet de la loi du 7 novembre 1996

6. Règlement grand-ducal du 13 juillet 1993 concernant l'attribution d'un numéro d'ordre unique pour les listes de candidats présentées par la même organisation professionnelle, le même syndicat ou groupe de salariés pour les élections des chambres professionnelles, des caisses de maladie et des délégations du personnel.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 7 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel ;

Vu la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective;

Vu l'article 57 du code des assurances sociales ;

Vu l'avis de la de Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre de travail, de la Chambre des

employés privés, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Premier Ministre, Ministre d'Etat, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons :

Art. 1er Lorsque les élections pour la désignation des membres des chambres professionnelles, des délégations du personnel et/ou des délégations des caisses de maladie ont lieu au cours d'une période de six mois, toute organisation professionnelle, tout syndicat ou groupe de salariés qui envisage de présenter une liste de candidats pour une ou plusieurs de ces élections peut solliciter l'attribution d'un numéro d'ordre unique en adressant une requête au Premier Ministre dans le délai de vingt jours après la publication de la date de la première de ces élections. La requête indique la dénomination choisie pour la ou les listes de candidats.

Art. 2. Les organisations des salariés, représentatives sur le plan national pour le secteur public ou privé, obtiennent l'attribution d'un numéro d'ordre par un premier tirage au sort. Un deuxième tirage au sort a lieu entre les autres organisations professionnelles, syndicats ou groupes de salariés ayant présenté une requête. Le Premier Ministre ou son délégué procède aux deux tirages au sort en présence d'un représentant de chacune de ces organisations, en commençant le second tirage par le numéro d'ordre qui suit immédiatement le dernier numéro attribué lors du premier tirage.

L'attribution d'un numéro d'ordre conformément aux dispositions de l'alinéa qui précède n'est pas susceptible d'un recours selon les règles du contentieux électoral.

Art. 3. Le Premier Ministre communique aux ministres concernés et au juge de paix directeur de Luxembourg les numéros d'ordre attribués par lui en application des articles qui précèdent.

Art. 4. Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) de l'article 10 du règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel sont modifiés comme suit :

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

Les organisations syndicales et les groupes de salariés visés à l'article 5, paragraphe (1) qui n'ont pas demandé ou obtenu l'attribution d'un numéro d'ordre conformément aux dispositions du règlement grand-ducal précité doivent utiliser le numéro d'ordre leur attribué sur demande par le directeur de l'inspection du travail et des mines.»

Disposition transitoire

Art. 5. Pour les élections sociales devant avoir lieu en 1993, les délais prévus à l'article 1er ci-dessus sont computés à partir de la publication de la date de la première de ces élections suivant la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal.

Art. 6. Notre Premier Ministre, Notre Ministre du Travail, Notre Secrétaire d'Etat à la Sécurité Sociale, Notre Ministre de l'Economie, Notre Ministre de la Fonction Publique, Notre Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement Rural ainsi que Notre Ministre des Classes Moyennes et du Tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui est publié au Mémorial.

Château de Berg, le 13 juillet 1993.

Jean

Le Premier Ministre,

Jacques Santer

Le Ministre des Classes Moyennes et du Tourisme,

Fernand Boden

Le Ministre du Travail,

Jean-Claude Juncker

Le Ministre de la Fonction Publique,

Marc Fischbach

Le Ministre de l'Economie,

Robert Goebbels

Le Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture

et du Développement Rural,

Marie-Josée Jacobs

La Secrétaire d'Etat à la Sécurité Sociale,

Mady Delvaux-Stehres