

LEGISLATION RELATIVE A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

PARTIE I - GUIDE EXPLICATIF	2
Remarques introductives	2
Chapitre 1. - Missions des délégués du personnel	2
Section 1. - Délégation du personnel	2
Section 2. - Délégué à la sécurité et à la santé	5
Section 3. - Délégué à l'égalité	7
Chapitre 2. - Statut des délégués du personnel	8
Section 1. - Obligations des délégués	8
Section 2. - Rémunération des délégués	8
Section 3. - Durée du mandat	9
Section 4. - Protection contre le licenciement	10
Chapitre 3. - Moyens et ressources des délégués du personnel	11
Section 1. - Moyens temporels	11
Section 2. - Moyens de communication	13
Section 3. - Moyens de formation	15
Section 4. - Moyens en conseil et expertise	16
Section 5. - Moyens matériels et financiers	17
Chapitre 4. - Monopole de représentation	17
Chapitre 5. - Monopole des compétences	18
Section 1. - Transfert de compétences	18
Section 2. - Information et consultation	19
Section 3. - Codécision	20
Chapitre 6. - Mise en place des nouvelles délégations du personnel	21
Section 1. - Election des délégués du personnel	21
Section 2. - Mise en place au niveau de l'entreprise	22
Section 3. - Mise en place au niveau de l'EES	23
Chapitre 7. - Médiation	24
Chapitre 8. - Recours	25
Chapitre 9. - Sanctions pénales	25
PARTIE II – LEGISLATION (Extraits du Code du travail)	26

PARTIE I - GUIDE EXPLICATIF

Remarques introductives

La présente publication n'abordera pas les Titre II (Représentation des salariés dans les sociétés anonymes), Titre III (Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs) et Titre IV (Implication des travailleurs dans la société européenne) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail.

Chapitre 1. Missions des délégués du personnel

Section 1. Délégation du personnel

1.1.Mission générale¹

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

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

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

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

1.2.Droit à l'information²

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

Information générale sur la vie de l'entreprise

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

¹ Art. L. 414-1 et L. 414-2.

² Art. L. 414-1. et L. 414-2

la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

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

Dans les entreprises occupant moins de 150 salariés³, cette communication se fait à l'occasion des réunions des délégués avec la direction de l'entreprise. En plus, dans ces entreprises, la direction est tenue d'informer la Délégation, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la Délégation un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

Information générale en matière de sécurité et de santé au travail

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

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

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

1.3.Droit à l'information et à la consultation⁴

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

Le Code du travail précise qu'en matière d'information et de consultation la Délégation a pour mission :

- de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel ;
- de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement, ainsi que de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la

³ S'il n'est autrement précisé, les dispositions soumises à une condition de seuil sont applicables dès que le nombre respectif de salariés occupés au sein de l'entreprise a été atteint pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

⁴ Art. L. 414-1. et L. 414-3.

direction⁵ doit alors prendre une décision avant l'expiration d'un délai de 2 mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la Délégation ;

- de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle ;
- de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

S'y ajoutent dorénavant les compétences suivantes :

- participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail ;
- rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ;
- participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés ;
- collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes ;
- promouvoir la conciliation de la vie familiale et professionnelle ;
- en matière de formation professionnelle : collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage, ainsi que rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue. D'après les auteurs du projet de loi n°[6545](#) ayant abouti à l'adoption de la [loi du 23 juillet 2015](#) portant réforme du dialogue social, seraient visés tous les plans de formation, qu'ils soient cofinancés par les pouvoirs publics ou pas. Dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, s'y ajoute encore la mission de participer à la formation des apprentis et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe ;
- participer aux discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi ;
- surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.

Par ailleurs, la Délégation est informée et consultée,

- tout comme le Délégué à l'égalité, sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi. Le chef d'entreprise doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la Délégation et au Délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés ;
- sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires ;
- sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi, également ensemble avec le Délégué à l'égalité ;
- sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés. A cet effet, elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois

⁵ ou, le cas échéant, à partir des élections sociales de mars 2019, dans les entreprises d'au moins 150 salariés : les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10. (réunion entre l'employeur et la Délégation, portant sur les points soumis à co-décision, qui doit avoir lieu au moins une fois par trimestre).

par an au moins, d'un compte rendu de gestion. Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la Délégation ;

- sur l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise ;
- sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

La manière dont l'information et la consultation doivent se faire n'est pas fixée de manière précise. Toutefois, il est prévu que l'employeur doit remplir ses obligations à ce sujet à un moment, d'une façon respectivement par des moyens et avec un contenu appropriés.

Finalement, il reste à préciser que les articles L. 414-1. et suivants, dont le contenu est exposé ci-avant, ne fournissent qu'un aperçu général des domaines dans lesquels s'imposent information et consultation. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et doit, le cas échéant, être considérée ensemble avec d'autres articles régissant plus en détail les domaines visés ou instituant d'autres compétences plus spécifiques. A titre d'exemple, l'employeur qui occupe 150 salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable et adresser à la Délégation une copie de la lettre de convocation à cet entretien⁶.

En matière de harcèlement moral p. ex., l'employeur détermine, après information et consultation de la Délégation ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail⁷. Le Code du travail prévoit en effet que la Délégation, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. À cet effet, elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire. La Délégation est habilitée à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral. Elle est tenue de respecter la confidentialité des faits dont elle a connaissance à ce titre, sauf à en être dispensée par le salarié concerné.

Section 2. Délégué à la sécurité et à la santé⁸

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

Sans préjudice des attributions générales dont dispose la Délégation elle-même en matière de sécurité-santé, c'est au Délégué à la sécurité et à la santé que la loi réserve certains moyens d'action spécifiques, tel le droit d'effectuer des tournées de contrôle, aussi bien au siège de l'entreprise que dans ses chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire. En principe, il peut en faire une chaque semaine, sauf dans les services administratifs, dans lesquels leur nombre ne peut excéder 2 par an. Sur ces tournées, il est accompagné par le chef d'entreprise ou son représentant.

Par ailleurs, y assistent le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien. Il faut en déduire que ces personnes doivent être informées de la tournée suffisamment à l'avance.

⁶ Art. L. 124-2.

⁷ Art. L.246-3.

⁸ Art. L. 414-14.

Le Délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'entreprise, où les membres de la Délégation ainsi que l'ITM peuvent en prendre connaissance. Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate, le Délégué à la sécurité et à la santé a le droit de contacter directement l'ITM, sous condition qu'il en informe en même temps le chef d'entreprise et les autres délégués.

Par ailleurs, dès le commencement d'une visite de contrôle par ses inspecteurs, l'ITM est tenue d'en informer le Président de la Délégation, qui transmet ensuite l'information au Délégué à la sécurité et à la santé et au Délégué à l'égalité compétents pour le lieu de travail en cause. Ces personnes ont ensuite le droit d'assister à la visite⁹.

En ce qui concerne le Délégué à la sécurité et à la santé, l'ITM peut même solliciter sa présence et assistance pendant les tournées de contrôle et lors de l'instruction des accidents. Le Code du travail précise que le Délégué à la sécurité et à la santé ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de ses absences de service occasionnées par lesdites tournées de contrôle ou d'assistance.

Le Délégué à la sécurité et à la santé doit en outre être consulté et renseigné par l'employeur au sujet :

- de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
- des mesures et du matériel de protection ;
- des déclarations à introduire auprès de l'ITM en vertu de l'article L. 614-11., c'est-à-dire en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle ;
- de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- de la nomination des salariés désignés pour s'occuper de la protection et prévention des risques professionnels ;
- des mesures prises et des relations avec les services extérieurs en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie et d'évacuation ;
- du recours à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
- de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
- de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement et des mesures prises en faveur de sa protection, pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;
- de l'évolution du taux d'absence.

Le Délégué à la sécurité et à la santé a le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger. Il travaille en étroite collaboration avec le ou les salarié(s) désigné(s) par l'employeur sur base de l'article L. 312-3. pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement.

Section 3. Délégué à l'égalité¹⁰

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

⁹ Art. L. 614-3.

¹⁰ Art. L. 414-15.

relation avec son mandat spécial et assister à toutes les réunions de la Délégation avec voix consultative.

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

- à émettre des avis et à formuler des propositions : en particulier, il peut émettre son avis préalablement à la création de postes à temps partiel, proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel et lui présenter un plan de mesures ;
- en cas de conflit : à présenter à l'employeur toute réclamation salariale ainsi qu'à prévenir et apaiser les différends pouvant surgir entre l'employeur et le personnel et à en saisir l'ITM, à défaut de règlement. Par ailleurs, il est habilité à assister et à conseiller le salarié qui se sent victime d'harcèlement sexuel¹¹ ;
- en matière de formation : à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et à veiller à la formation à l'égalité des apprentis ;
- pour le contact avec le personnel : à convoquer une fois par an, séparément, les salariés de l'un et de l'autre sexe et à donner des consultations dans un local approprié, soit en dehors soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur son crédit d'heures.

A côté de ces missions générales, le Délégué à l'égalité bénéficie encore de certaines attributions supplémentaires dispersées à travers le Code du travail. Pour la plupart, il partage ces attributions avec la Délégation ou le Délégué à la sécurité et à la santé. A titre d'exemple, sont visées, l'information et la consultation dans certains domaines tels que la situation, la structure et l'évolution de l'emploi¹², la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi¹³, les projets d'actions positives¹⁴, les risques pour les femmes enceintes ou allaitantes¹⁵ ainsi que le droit d'assister aux inspections de l'ITM¹⁶ et aux consultations des dossiers du personnel¹⁷. En outre, le Délégué à l'égalité joue un rôle dans la procédure entourant l'embauche d'une personne du sexe sous-représenté¹⁸.

Chapitre 2. Statut des délégués du personnel

Section 1. Obligations des délégués¹⁹

1.1. Règlement intérieur

¹¹ Art. L. 245-6. (1)

¹² Art. L. 414-3. (2)

¹³ Art. L. 414-3. (4)

¹⁴ Art. L. 243-3. (3)

¹⁵ Art. L. 334-1.

¹⁶ Art. L. 614-3. (2)

¹⁷ Art. L. 414-17.

¹⁸ Art. L. 242-2. (1)

¹⁹ Art. L. 415-1. et L. 415-2.

Les délégués sont tenus de respecter dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur, sans que ce règlement ne puisse cependant entraver l'exercice de leur mission²⁰.

1.2. Informer avant de quitter le poste de travail

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

1.3. Secret professionnel

Les délégués sont encore tenus au secret professionnel, ceci sous peine de sanctions pénales²¹. Il en est de même pour les conseillers et experts. Cette obligation de secret s'applique d'office pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Par ailleurs, elle s'étend à toutes les autres informations expressément qualifiées de confidentielles. Partant, le chef d'entreprise peut de cas en cas demander aux délégués de traiter certaines informations de manière confidentielle et ces derniers sont alors tenus d'en garder le secret. Le chef d'entreprise peut encore refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée. Les délégués qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations, peuvent saisir le Directeur de l'ITM. Ce recours est enfermé dans un délai de quinzaine et déclenche, à charge de l'ITM, un délai de 8 jours pour prendre une décision motivée. Finalement, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif dans les 15 jours de sa notification.

Section 2. Rémunération des délégués

Les délégués ne doivent subir aucune perte de revenus dans l'exercice de leurs fonctions telles que définies par la loi. Ainsi, tout en exerçant leurs fonctions de représentants du personnel, ils doivent recevoir la même rémunération que dans leur emploi normal. Ce n'est pas un problème dans le cas des salariés qui perçoivent une indemnité mensuelle, car ils sont libérés de leurs fonctions régulières pendant qu'ils exercent leurs fonctions de représentants du personnel. Pour les autres salariés, les dispositions légales sur la rémunération des délégués s'appliquent, le salaire gagné pendant les heures de travail étant crédité au prorata des heures correspondantes. Pour les salariés rémunérés sur base horaire, le salaire horaire ainsi calculé est multiplié par le nombre d'heures pendant lesquelles les salariés ont exercé leurs fonctions de représentants du personnel. Le montant ainsi calculé est ajouté au salaire perçu par le salarié pour les heures effectivement travaillées et constitue alors la rémunération totale pour une période donnée. Les délégués qui exercent ces fonctions à temps plein sont définitivement déchargés de leurs fonctions habituelles et continuent à percevoir le salaire qu'ils recevaient avant d'assumer leurs fonctions de représentant du personnel. En outre, ils conservent les mêmes droits à la promotion et à l'avancement que les autres salariés de

²⁰ Art. L. 417-1.

²¹ Art. L. 417-5.

l'établissement. Il s'agit notamment des possibilités de promotion et d'avancement prévues, par exemple, dans le cadre d'une convention collective.

Section 3. Durée du mandat²²

3.1. Fin du mandat

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

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

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

3.2. Remplacement

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

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

3.3. Transfert d'entreprise

Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII du Code du travail, le statut et la fonction de la Délégation subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie. Si l'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou la partie d'établissement ne conserve pas son autonomie, les membres de la Délégation feront de plein droit partie de la Délégation de l'entité qui accueille les salariés transférés. La Délégation ainsi élargie procédera dans le mois suivant le transfert à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau conformément à l'article L. 416-1. du Code du travail. La composition exceptionnelle de la Délégation prendra fin lors de son premier renouvellement. Si les salariés de l'entreprise, de l'établissement, de la partie d'entreprise ou de la partie d'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entité qui n'a pas de Délégation, la Délégation de l'entité transférée fait office de Délégation commune.

3.4. Réintégration dans l'ancien emploi

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

L'évolution théorique des carrières est tracée d'un commun accord entre le chef d'entreprise et la Délégation. Cet accord porte également sur la participation des délégués aux formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment aux

²² Art. L. 415-3. à L. 415-5.

formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, à des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Section 4. Protection contre le licenciement²³

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

- tant pendant la durée de leur mandat que pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ;
- et aux candidats et ce à partir de la présentation de la candidature et pendant une durée de 3 mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3. Moyens et ressources des délégués du personnel

²³ Art. L. 415-10. et L. 415-11.

Section 1. Moyens temporels²⁴

1.1. Crédits d'heures

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

Suivant les auteurs du projet de loi, cette disposition ne doit se lire que comme une simple déclaration de principe concernant les obligations de l'employeur par rapport à l'exercice des fonctions des membres de la Délégation. En effet, les modalités d'application concrètes de ce principe d'ordre général sont réglées par rapport à un système de crédits d'heures rémunérées. Ainsi, en fonction de la taille de l'entreprise, est accordé aux délégués un crédit d'heures proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine,

- à raison de 500 salariés représentés dans les entreprises dont l'effectif n'excède pas 149 salariés ;
- à raison de 250 salariés représentés dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 150 et 249 salariés.

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

Exemples :

- a) Effectif considéré : 130
Heures de crédit : $130 \times 40/500 = 10,4$ heures = 10 heures
- b) Effectif considéré : 248
Heures de crédit : $248 \times 40/250 = 39,68$ = 40 heures

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

1.2. Délégués libérés

Dans les entreprises à partir de 250 salariés, le chef d'entreprise est tenu d'accorder une dispense permanente de service à :

- 1 délégué, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
- 2 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000 ;
- 3 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
- 4 délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

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

²⁴ Art. L. 415-5. à L. 415-7.

La désignation des Délégués libérés se fait au scrutin secret de liste par les membres de la Délégation selon les règles de la représentation proportionnelle. Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.000 salariés, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale, représentées au sein de la Délégation et liés à l'entreprise par une convention collective, désignent chacun un des Délégués libérés.

La Délégation peut décider la conversion d'un ou de plusieurs Délégués libérés dans un crédit d'heures, sur la base de 40 heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. Elle en informe le chef d'entreprise. Finalement, en cas de mise à pied d'un Délégué libéré, son crédit d'heures revient à la Délégation qui répartit ces heures parmi ses membres²⁵.

1.3.Crédit d'heures du Délégué à l'égalité²⁶

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

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

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

1.4.Réunions

La Délégation peut se réunir une fois par mois pendant les heures de service. Le préavis à donner à la direction pour l'informer de la tenue d'une réunion mensuelle est d'au moins 5 jours ouvrables, sauf accord sur un délai plus court. Elle doit toutefois se réunir pendant les heures de service 6 fois par an au moins, dont obligatoirement 3 fois avec la direction de l'entreprise. Le chef d'entreprise peut être invité par la Délégation à prendre part aux délibérations, sans toutefois pouvoir assister aux votes. Le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail. Les réunions qui se tiennent en dehors des heures de service ne sont pas rémunérées, ce qui implique, d'après les auteurs du projet de loi, que les délégations peuvent se réunir autant de fois qu'elles le jugent nécessaire, si ce n'est pas pendant la durée des heures de travail.

La Délégation se réunit sur convocation écrite de son Président²⁷. L'ordre du jour est arrêté par le Bureau et communiqué aux délégués au moins 5 jours avant la réunion. Le Président est tenu de les convoquer 6 fois par an au moins, ainsi que chaque fois qu'un tiers au moins d'entre eux le demande par écrit. Les requérants indiquent dans ce cas les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion. Le Bureau est par ailleurs tenu de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers au moins des membres de la Délégation, au plus tard 3 jours ouvrables avant la réunion. Si, dans ce cas-là, la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour seulement, le Président doit en faire part aux membres de la Délégation dans les 24 heures.

²⁵ Art. L. 415-12.

²⁶ Art. L. 414-15. (4)

²⁷ Art. L. 416-3.

Finalement, la Délégation peut encore se voir convoquer par le Ministre du travail. Il peut déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations. Le chef d'établissement doit être invité à assister à ces réunions convoquées par le Ministre.

Il a été jugé que l'ordre du jour des réunions doit contenir l'indication succincte et claire des sujets à traiter. Les délibérations peuvent porter sur tous les points raisonnablement et implicitement compris dans les objets indiqués à l'ordre du jour. La nomenclature des objets à discuter peut être sommaire mais il faut qu'elle soit suffisamment précise pour permettre d'apprécier l'intérêt et l'importance de la réunion et de connaître les problèmes susceptibles d'être soulevés²⁸.

Il a également été jugé qu'aucune nullité ne saurait être invoquée pour non-respect de ces formalités par un délégué qui auparavant a participé à la réunion sans se plaindre²⁹.

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

Les décisions et résolutions de la Délégation sont adoptées à la majorité des membres présents. Le secrétaire de la Délégation établit un 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 tableau d'affichage accessible au personnel prévu à cet effet.

Section 2. Moyens de communication³⁰

2.1. Affichage et diffusion de communications

L'employeur doit permettre à la Délégation, au Délégué à l'égalité et au Délégué à la sécurité et à la santé d'afficher leurs communications, rapports et prises de position. Si, à l'origine, c'était l'affichage sur des panneaux qui était visé, aujourd'hui l'affichage peut encore s'effectuer librement sur d'autres supports accessibles au personnel et réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques. Selon les auteurs du projet de loi n° 6545 ayant conduit à l'adoption de la loi du 23 juillet 2015, la formulation légale permettrait la diffusion d'informations par le biais d'un courrier électronique interne (INTRANET). Les informations affichées ou diffusées doivent toutefois avoir un rapport direct avec les attributions légales des délégués.

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

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

²⁸ CSJ 09.02.2011, n°35608

²⁹ CSJ 30.06.2005, n°29039

³⁰ Art. L. 414-16. et L. 414-17.

2.2. Entrée en contact avec les salariés

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

2.3. Accès aux dossiers du personnel

Chaque salarié a le droit d'accéder 2 fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent ; il peut à cette occasion se faire assister par un délégué ou par le Délégué à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu de ces dossiers dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

2.4. Heures de consultation³¹

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

Lorsque la Délégation comprend un ou plusieurs Délégués libérés, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures de travail à des heures fixées par la Délégation et communiquées préalablement au chef d'entreprise. Les délégations sans Délégué libéré peuvent prévoir des heures de consultation soit en dehors des heures de travail, soit pendant les heures de travail ; dans ce dernier cas, elles doivent préalablement se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation et d'octroi des heures de consultation, qui sont imputées sur le crédit d'heures.

2.5. Assemblée annuelle³²

Une fois par an, la Délégation peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'entreprise. Cette assemblée annuelle est convoquée par le Président de la Délégation. Le chef d'entreprise peut être invité à y assister ou à s'y faire représenter. La réunion se tient à huis clos, ce qui exclut la présence de personnes externes à l'entreprise (syndicats, presse, ...). A défaut de précision légale, il doit être admis que cette assemblée se tient en-dehors des heures de service et que les salariés ne sont pas rémunérés pour y assister.

Section 3. Moyens de formation³³

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

Les formations auxquelles les délégués peuvent s'inscrire figurent parmi les stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par

³¹ Art. L. 415-8.

³² Art. L. 415-7.

³³ Art. L. 415-9., L. 414-14. (9) et L. 414-15. (5)

les organisations professionnelles des employeurs et les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale et sectorielle. Il s'agit de formations organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, dont notamment les chambres professionnelles. Sur demande, le Ministre du travail peut homologuer d'autres formations.

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

- des membres de la Délégation en matière économique, sociale et technique ;
 - du Délégué à l'égalité en matière économique, juridique, sociale et psychologique ; et
 - du Délégué à la sécurité et à la santé en matière de sécurité et de santé au travail.
- La durée du congé-formation dépend du nombre de salariés occupés dans l'entreprise :

Salariés	Congé-formation		Rémunération
Délégation du personnel			
15 à 49	1 semaine	par mandat	1 semaine à charge de l'Etat
50 à 150	2 semaines		
plus de 150	1 semaine	par année	à charge de l'employeur
Délégué à la sécurité et à la santé ³⁴			
jusqu'à 150	40 heures	par mandat	à charge de l'Etat
à partir de 150			à charge de l'employeur
Délégué à l'égalité			
jusqu'à 150	2 demi-journées	par année	à charge de l'Etat
à partir de 150			à charge de l'employeur

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

Section 4. Moyens en conseil et expertise³⁵

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

4.1. Conseillers

³⁴ Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail.

³⁵ Art. L. 412-2.

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

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

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

4.2. Experts

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

4.3. Organisations professionnelles

La Délégation peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle.

Section 5. Moyens matériels et financiers

5.1. Frais de séjour et de déplacement³⁶

L'employeur est obligé de prendre à charge les frais de séjour et de déplacement exposés par les délégués, pour autant que ces frais sont en relation directe avec l'exercice de leur mandat et à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation. De même, l'employeur va devoir faciliter les déplacements entre les unités de l'entreprise, le cas échéant, en mettant à la disposition des délégués un moyen de transport approprié. Les modalités de prise en charge de ces frais devront faire l'objet d'un arrangement entre la Délégation et le chef d'entreprise. Comme la loi vise les frais en relation avec l'exercice

³⁶ Art. L. 416-6.

du mandat, il est supposé que les frais ne sont à prendre en charge à ce titre que s'ils revêtent un caractère exceptionnel et dépassent les frais normalement encourus au cours d'une journée de travail.

5.2. Le local et le matériel³⁷

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

Chapitre 4. Monopole de représentation

La réforme s'est fait essentiellement sentir dans les grandes entreprises occupant au moins 150 salariés et disposant, avant les élections sociales de 2019, mise à part leurs délégations du personnel, de comités mixtes composés de façon paritaire par des représentants de l'employeur et par des représentants des salariés. En effet, ces comités ont été supprimés avec les élections sociales de 2019, attribuant ainsi aux délégués le monopole de la représentation du personnel.

Lesdites élections ont également marqué la fin des délégués des jeunes salariés, ainsi que des délégations centrales et divisionnaires.

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

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

Le Code du travail entend par entreprises constituant une EES « un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable. Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments

³⁷ Art. L. 416-7.

disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux; de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté. Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.³⁸ »

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

Chapitre 5. Monopole des compétences

Section 1. Transfert de compétences

La représentation du personnel reposant ainsi, actuellement, exclusivement sur la Délégation, les compétences réservées auparavant aux autres organes, et notamment au comité mixte dans les entreprises d'au moins 150 salariés, ont purement et simplement été transférées aux délégués. Il en est ainsi de ses missions aussi bien en matière d'information et de consultation qu'en matière de codécision.

La loi a repris pour l'essentiel telles quelles les dispositions légales, en supprimant les références au comité mixte. Les sujets sur lesquels l'employeur doit communiquer restent les mêmes (sauf ajout d'une matière supplémentaire soumise au commun accord entre l'employeur et la Délégation) et - il convient de le préciser encore une fois - les compétences que la Délégation a hérité du comité mixte continueront à s'appliquer uniquement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés. La grande nouveauté se situe donc essentiellement au niveau de l'identité des interlocuteurs de l'employeur et non pas des sujets de discussion.

Section 2. Information et consultation

En premier lieu, dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, le chef d'entreprise doit informer et consulter en matière technique, économique et financière les délégués du personnel.

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

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

³⁸ Art. L. 161-2.

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

En outre, une information-consultation au moins annuelle devra avoir lieu sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

La Délégation sera encore obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi. Sont notamment visées des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension. L'information et la consultation porteront ici obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise.

Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

L'information et la consultation devront en principe être préalables à la décision envisagée, sauf risque pour la gestion ou une opération de l'entreprise justifiant que les informations soient données dans les 3 jours seulement.

Finalement, le chef d'entreprise sera tenu d'informer et de consulter la Délégation par écrit, 2 fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise. A cet effet, il lui présentera un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

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

Des positions divergentes entre le chef d'entreprise et la Délégation seront obligatoirement portées à la connaissance du CA ou, s'il y a lieu, du ou des gérants. Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions divergentes sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations. Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le CA, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.

Par ailleurs, dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 150 salariés, seule la Délégation est investie de certaines missions (p.ex. en matière de travail intérimaire et de prêt temporaire de main-d'œuvre³⁹, de travail à temps partiel⁴⁰, de traitement de données à

³⁹ Art. L. 134-1.

⁴⁰ Art. L. 123-2.

caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, de la médecine du travail⁴¹ et des critères de priorité pour l'admission à la préretraite).

Section 3. Codécision

Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la Délégation les décisions portant sur :

- l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés ;
- l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ;
- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;
- l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions⁴² ;
- le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile⁴³ ;
- l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise ;
- l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

Une réunion entre l'employeur et la Délégation aura lieu au moins une fois par trimestre pour discuter des différents points soumis à co-décision, avec le but de parvenir à un accord⁴⁴. Le déroulement de cette réunion (personnes présentes, ordre du jour, prise de décision...) est réglé en détail par le Code du travail⁴⁵.

Chapitre 6. Mise en place des nouvelles délégations du personnel

Section 1. Election des délégués du personnel

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

⁴¹ Art. L. 325-4., L. 326-5., L. 334-1.

⁴² Art. L. 414-9.

⁴³ Art. L. 261-1.

⁴⁴ Art. L. 414-10.

⁴⁵ Art. L. 414-10. à L. 414-13.

Dans la plupart des entreprises qui disposaient d'une Délégation, les prochaines élections sociales auront lieu seulement le 12 mars 2024. Avant cette date cependant, des élections anticipées ont éventuellement déjà pu s'imposer :

- sur décision du Ministre du travail ordonnant, sur avis des syndicats représentatifs et représentés au sein de la délégation élue, le renouvellement anticipé de la Délégation au motif que sur une liste les membres effectifs n'étaient plus en nombre et qu'il n'y avait plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants ;
- lorsque le personnel de l'entreprise atteignait l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une Délégation.

En ce qui concerne l'organisation des élections à proprement parler, la loi du 23 juillet 2015 n'a pas apporté de modifications ou nouveautés considérables par rapport aux modalités antérieures (de computation des seuils, de scrutin, d'admission à l'électorat actif et passif, ..., sauf à préciser l'abaissement de 18 à 16 ans de l'âge à partir duquel les salariés sont désormais admis à voter et les nouvelles procédures en cas de défaut ou d'insuffisance de candidatures). La [loi du 29 juillet 2023](#) modifie pour le salarié qui peut se présenter comme candidat la notion d'occupation de façon interrompue en précisant que ce dernier doit dorénavant avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. Le nombre des délégués effectifs et suppléants à élire n'a pas changé. Il est toujours fonction du nombre de salariés occupés dans l'entreprise, à savoir :

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 25	1	1
26 à 50	2	2
51 à 75	3	3
76 à 100	4	4
101 à 200	5	5
201 à 300	6	6
301 à 400	7	7
401 à 500	8	8
501 à 600	9	9
<i>etc. (voir Art. L.412-1).</i>		

Les règles concrètes du scrutin et le contentieux électoral sont déterminées par [règlement grand-ducal](#)⁴⁶. Par ailleurs, une [loi du 10 août 2018](#) prévoit de doter le chef d'entreprise d'un code lui permettant de poursuivre les démarches administratives dans le cadre des élections sociales via la plateforme électronique MyGuichet⁴⁷.

Section 2. Mise en place au niveau de l'entreprise

⁴⁶ Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

⁴⁷ Loi du 10 août 2018 portant modification des articles L. 413-1, L. 414-14, L. 414-15 et L. 416-1 du Code du travail.

2.1. Constitution de la Délégation⁴⁸

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

Un [règlement grand-ducal du 15 décembre 2017](#)⁴⁹ détermine les points qui devront obligatoirement figurer à l'ordre du jour de la réunion constituante. Ainsi, l'ordre du jour doit comprendre dans l'ordre les points suivants :

- 1° Désignation d'un bureau de vote comprenant au moins deux membres et au moins un membre de chaque syndicat représenté au sein de la délégation du personnel ;
- 2° Élection du président ;
- 3° Élection du vice-président ; 4° Élection du secrétaire ;
- 5° Élection du bureau ;
- 6° Élection du délégué à l'égalité ;
- 7° Élection du délégué à la sécurité et à la santé ;
- 8° Mise en œuvre de l'article L.415-5 du Code du travail.

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

2.2. Désignation du Bureau

La Délégation désigne parmi ses membres effectifs au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle un Bureau. Les Président, Vice-président et Secrétaire de la Délégation en font partie de plein droit.

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

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

Pour ses missions en matière de co-décision, le Bureau est élargi d'au moins un délégué, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la Délégation mais qui n'est pas représentée dans le Bureau. Dans les 3 jours qui suivent la réunion constituante, le Président de la Délégation communique, par voie écrite, au chef

⁴⁸ Art. L. 416-1. (1)

⁴⁹ Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail.

d'entreprise et à l'ITM, les noms du Vice-président et du Secrétaire ainsi que des membres du Bureau.

2.3. Désignation des délégués spécialisés

La Délégation désigne lors de la réunion constitutive le Délégué à l'égalité (parmi ses membres effectifs ou suppléants)⁵⁰, ainsi que le Délégué à la sécurité et à la santé (parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise)⁵¹ et en informe, par voie écrite et dans les 3 jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'ITM. Ces personnes ne pouvant d'après la loi être désignées qu'au cours de la réunion constitutive, d'éventuelles vacances de poste ne peuvent être remplies qu'à l'issue des prochaines élections sociales.

2.4. Informations et formations de départ

Afin de rendre opérationnels les délégués nouvellement élus, le Code du travail prévoit qu'ils sont informés par le chef d'entreprise, lors de la première réunion après la réunion constitutive, sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les délégués élus pour la première fois ont droit à un supplément de congé-formation de 16 heures, respectivement de 8 heures pour les délégués suppléants pendant la 1^{ère} année de leur mandat⁵². Le congé-formation du Délégué à la sécurité et à la santé de 40 heures par mandat est augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée⁵³.

Section 3. Mise en place au niveau de l'EES

Lorsque plusieurs entreprises constituent une EES, il peut être institué, à la demande d'au moins 2 délégations de l'entité, une Délégation au niveau de l'EES⁵⁴. Les demandes pour l'institution d'une Délégation à ce niveau doivent être adressées aux employeurs respectifs dans un délai de 3 mois après les élections sociales.

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

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 100	1	1
101 à 500	2	2
plus de 500	3	3

⁵⁰ Art. L. 414-15. (1)

⁵¹ Art. L. 414-14. (1)

⁵² Art. L. 415-9. (2)

⁵³ Art. L. 414-14. (9)

⁵⁴ Art. L. 411-3. (1)

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

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

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

Chapitre 7. Médiation⁵⁵

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

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

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

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

⁵⁵ Art. L. 417-3.

le médiateur dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au Directeur de l'ITM.

Chapitre 8. Recours⁵⁶

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

Chapitre 9. Sanctions pénales⁵⁷

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

Il en est de même de la violation des obligations en matière d'accès aux dossiers du personnel⁵⁸ et de secret professionnel⁵⁹.

⁵⁶ Art. L. 417-4.

⁵⁷ Art. L. 417-5.

⁵⁸ Art. L. 414-17.

⁵⁹ Art. L. 145-2.

PARTIE II – LEGISLATION

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent document se veut coordonner les principales dispositions applicables en matière de délégations du personnel dans les entreprises luxembourgeoises depuis les élections sociales de mars 2019.

Avertissement : ce texte coordonné a été élaboré par les organisations patronales à des fins d'information.

LIVRE IV. – REPRESENTATION DU PERSONNEL

TITRE PREMIER – Délégations

Chapitre Premier. – Mise en place des délégations Section 1. – Délégations du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés: un délégué effectif et un délégué suppléant;
- pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés: deux délégués effectifs et deux délégués suppléants;
- pour les entreprises occupant plus de 500 salariés: trois délégués effectifs et trois délégués suppléants.

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

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

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

(3) Si au moins trois entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une

demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins 15 salariés.

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

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

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

Chapitre II. – Composition de la délégation du personnel

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

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre III. – Désignation des délégués du personnel

Section 1. – Modalités de la désignation

Art. L. 413-1. (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l’urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l’entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale en vertu des dispositions de l’article L. 161-4, soit par

un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

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

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

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

(2) Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 1^{er} février et le 31 mars 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 Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, sur avis de tous les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui sont représentés au sein de la

délégation élue, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe 2, dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. – Conditions de l'électorat

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

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

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

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

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

sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient de l'ancienneté de services la plus élevée.

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

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

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

Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin

semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

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

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

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

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

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

(6) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise.

(7) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 414-14. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 6. – Délégué à l'égalité

Art. L. 414-15. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité. Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à l'égalité.

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

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

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

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

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

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

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

de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés;

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

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

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

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

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

(6) Au cas où le délégué à l'égalité désigné en application du paragraphe 1er est membre suppléant de la délégation il peut participer à toutes les décisions en relation avec son

mandat spécial et il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

Section 7. – Affichage des communications de la délégation

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre V. – Statut des délégués du personnel Section 1. – Obligations du délégué

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. – Durée du mandat

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

1. en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation nouvellement élue a eu lieu ;
2. lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel ;
3. en cas de démission ;
4. lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir ;
5. en cas de décès ;
6. en cas de refus, non-prolongation ou retrait de l'autorisation conférant le droit au travail. Art. L. 415-4. Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif :

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

Section 3. – Exercice du mandat

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

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

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

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

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

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

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000 ;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;
- un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

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

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

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

Elle en informe le chef d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées au paragraphe 2, aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.

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

Section 4. – Protection spéciale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant,

réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

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

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

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

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

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

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

Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement

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

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

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

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

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

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

(3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise, les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

Dans les cinq jours qui suivent la communication visée à l'alinéa 1er, le chef d'entreprise est tenu :

1. d'enregistrer sur la plateforme électronique destinée à cet effet en remplissant le formulaire pré-rédigé mis à disposition par l'Inspection du travail et des mines sur ladite plateforme les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux :

- a) du président ;
 - b) du vice-président ;
 - c) du secrétaire ;
 - d) des membres du bureau ;
 - e) du délégué à la sécurité et à la santé visé à l'article L. 414-14, paragraphe 1er ;
 - f) du délégué à l'égalité visé à l'article L. 414-15, paragraphe 1er.
2. de signer le formulaire imprimé et de le faire signer par le président de la délégation ;
3. de communiquer le formulaire dûment rempli et signé à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

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

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

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

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

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

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

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

Le chef d'entreprise ou son représentant doit être invité à assister aux réunions prévues au présent paragraphe. Art. L. 416-4. Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre VII. – Dispositions finales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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