

N° 6545<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2014-2015

**PROJET DE LOI**

**portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises**

\* \* \*

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés à la Présidente du Conseil d'Etat (22.1.2015) .....	1
2) Texte coordonné .....	25

\*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
A LA PRESIDENTE DU CONSEIL D'ETAT**

(22.1.2015)

Madame la Présidente,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique, que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adoptés dans sa réunion du 12 janvier 2015. Je joins à toutes fins utiles en annexe un nouveau texte coordonné du projet de loi. L'énoncé détaillé et la motivation des amendements se présentent comme suit:

*Intitulé*

Au vu des observations du Conseil d'Etat et compte tenu d'une nouvelle disposition modificatrice proposée par voie d'amendement à l'article 4 nouveau, la commission propose de libeller l'intitulé du projet de loi comme suit:

„Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail **et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises.**“

*Amendements 1 et 2 (Art. L. 411-1)*

La commission partage l'argumentation de la Chambre des salariés et propose par conséquent d'apporter les amendements suivants au paragraphe 1 de l'article L. 411-1:

Au premier alinéa, il est proposé de remplacer le bout de phrase „la date obligatoire de l'établissement des listes électorales“ par l'expression „le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections“. (Amendement 1)

Au deuxième alinéa, la commission propose de remplacer la notion „régulièrement“ par le bout de phrase „pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l’affichage annonçant les élections“. (Amendement 2)

La teneur amendée de l’article L. 411-1 (1), alinéas 1er et 2 sera donc la suivante:

„**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 ~~la date obligatoire de l’établissement des listes électorales~~ **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 **régulièrement 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.“

*Amendement 3 (Art. L. 411-3 initial - supprimé)*

A l’article L. 411-3, le projet gouvernemental a proposé d’abandonner les délégations divisionnaires au sein d’une même entreprise, qui étaient fortement liées au seul secteur de la sidérurgie, et de les remplacer, sous certaines conditions, par une nouvelle forme de représentation, à savoir les représentants d’établissement.

Le Conseil d’Etat constate que l’exposé des motifs ne précise pas les raisons ayant conduit le projet à proposer cette forme de représentation. Il estime „que le souci de maintenir sous certaines conditions des représentants d’établissement tranche par rapport à l’absence de toute disposition visant à éviter d’autres disparités toutes aussi fâcheuses.“

Le Conseil d’Etat développe des réflexions critiques concernant le bien-fondé de cette nouvelle forme de représentation comportant de nombreuses interrogations juridiques et ponctuées par une opposition formelle à l’endroit d’un point déterminé.

Tout en reconnaissant la pertinence des différents argumentaires juridiques développés par le Conseil d’Etat et en tenant compte de l’esprit de simplification qui a guidé le projet, la commission propose par voie d’amendement d’abandonner cette forme de représentation et de se concentrer sur le dialogue social au niveau des délégations. Par conséquent, l’article L. 411-3 du texte initial est supprimé et la numérotation de la section et des articles subséquents est avancée d’une unité.

*Amendement 4 (Art. L. 411-3, alinéa 3 - ancien Art. L. 411-4)*

Au paragraphe 1er, l’alinéa 3 du texte gouvernemental prévoit qu’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, la Commission de médiation prévue à l’article L. 417-3 peut être saisie.

En tenant compte des remarques du Conseil d’Etat à l’endroit de l’article L. 417-3 instituant la possibilité d’une médiation pour certains litiges, la commission propose de remplacer par voie d’amendement l’expression „la Commission de médiation“ par celle de „les instances de médiation“.

Par conséquent, l’alinéa 3 prend la teneur amendée suivante:

„*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, ~~la Commission de médiation~~ les instances de médiation prévues à l’article L. 417-3 peuvent être saisies.*“

*Amendement 5 (Art. L. 411-3, alinéa 5 - ancien Art. L. 411-4)*

L’alinéa 5 dispose que la délégation au niveau de l’entité économique et sociale (EES) exerce ses compétences pour les questions relevant exclusivement de l’entité économique et sociale et coopère à cet effet avec les délégations du personnel.

La question des compétences de la délégation au niveau de l’EES donne lieu à des remarques critiques du Conseil d’Etat. Il estime que la décision sur la répartition des compétences en présence d’une question concrète devra être prise de concert entre les délégations du personnel et la délégation au niveau de l’EES. Selon le Conseil d’Etat, il paraît inconcevable d’aborder un même sujet tant au niveau de l’entreprise que de l’EES si le sujet relève de la codécision.

Le Conseil d'Etat ajoute que la précision que la délégation EES „coopère à cet effet avec les délégations du personnel“ relève plutôt d'une déclaration de bonnes intentions que d'une disposition normative.

En conclusion de ses considérations, le Conseil d'Etat, au vu de l'insécurité juridique créée par l'instauration d'une compétence conjointe entre la délégation EES et les délégations du personnel, s'oppose formellement au libellé de l'alinéa 5.

Afin de tenir compte des critiques et de l'opposition formelle du Conseil d'Etat, la commission propose de limiter les attributions de la délégation au niveau de l'EES à l'échange d'informations entre les délégations dont elle est issue. A cette fin, l'alinéa 5 précité est remplacé par voie d'amendement par le texte suivant:

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

*Amendement 6 (Art. L. 411-3, alinéa 8 supprimé, paragraphes 2 et 3 nouveaux)*

L'alinéa 8 du texte gouvernemental prévoit que pour les entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette entreprise, un représentant qui assistera aux réunions avec voix consultative.

Le Conseil d'Etat critique cette disposition qui à son avis crée plus de problèmes qu'elle n'en résout. Le Conseil d'Etat formule plusieurs interrogations concernant l'imprécision du texte notamment en ce qui concerne les modalités précises de la désignation, le délai dans lequel cette désignation doit avoir lieu ainsi que le statut du représentant. En raison du caractère obscur de cette disposition qui, selon le Conseil d'Etat, perturberait le fonctionnement de la délégation, il insiste sur sa suppression.

La commission estime qu'il n'y a pas lieu de suivre le Conseil d'Etat sur ce point. Elle remarque qu'il est indispensable de tenir compte de certaines tendances consistant à éluder les dispositions régissant le dialogue social par le fait que des employeurs divisent sciemment leurs entreprises en plusieurs entités juridiques pour éviter de cette façon la constitution d'un comité mixte, voire d'une délégation du personnel.

Il y a donc lieu de maintenir sous une forme amendée le principe énoncé par l'alinéa incriminé, notamment aussi eu égard au fait que les attributions de la délégation au niveau de l'EES seront limitées à l'échange d'informations (voir amendement 5 ci-dessus).

Par ailleurs, la commission propose d'accorder à ce représentant la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de mettre à sa disposition la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'article L. 415-9. Il n'y a pas lieu de prévoir des disparités au niveau de la protection spéciale que le Code du travail accorde aux délégués du personnel.

Le paragraphe 3 nouveau règle l'élection de la délégation suite à l'intervention de l'Inspection du travail et des mines qui peut être saisie **„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“**. L'alinéa final dispose que dans ce cas la délégation ainsi élue est soumise au cadre légal de droit commun, à l'exception des dispositions concernant l'information et la consultation dans les entreprises occupant plus de 150 salariés, la codécision ainsi que les dispositions concernant le délégué à la sécurité et à la santé et le délégué à l'égalité.

Il s'agit en l'occurrence certes d'une exception au seuil minimum de quinze salariés requis pour la désignation d'une délégation, exception qui se justifie toutefois en tenant compte de la nécessité d'accorder une représentation à des salariés ayant des intérêts communs. Il faut également relever que le seuil déclenchant la constitution d'une représentation du personnel est substantiellement moins élevé dans d'autres pays de l'Union européenne. La disposition proposée est censée éviter à l'avenir des constructions juridiques uniquement mises en place pour contourner des mécanismes du dialogue social.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, la commission propose par voie d'amendement a) de supprimer l'alinéa 8 précité,

b) de réunir les sept alinéas subsistants dans un paragraphe 1er et d'ajouter des paragraphes 2 et 3 nouveaux répondant aux critiques du Conseil d'Etat concernant l'imprécision du texte initial notamment en ce qui concerne les modalités précises de la désignation, le délai dans lequel cette désignation doit avoir lieu ainsi que le statut du représentant, libellés comme suit:

„(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 protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et 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.“

*Amendement 7 (Art. L. 412-1)*

Le paragraphe 3 dispose que dans l’hypothèse où la délégation du personnel se compose d’un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions qui se tiennent en présence du chef d’entreprise.

Or, le délégué suppléant doit surtout pouvoir assister aux réunions si le chef d’entreprise n’y participe pas, pour éviter ainsi que le titulaire membre ne doit assister seul. Par conséquent, il est proposé de biffer le bout de phrase „qui se tiennent en présence du chef d’entreprise“, de sorte que le paragraphe 3 de l’article L. 412-1 aura la teneur amendée suivante:

„**Art. L. 412-1.** (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 **qui se tiennent en présence du chef d’entreprise.**“

*Amendement 8 (Art. L. 412-2, paragraphe 1er)*

Dans un souci de cohérence terminologique par rapport aux alinéas suivants de l’article L. 412-2, la commission propose de remplacer à l’alinéa 1er du paragraphe 1er l’expression „disposant d’une délégation du personnel comptant au moins trois délégués“ par la formulation „**occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l’affichage annonçant les élections**“.

*Amendement 9 (Art. L. 412-2, paragraphe 2 nouveau)*

En tenant compte des remarques du Conseil d’Etat, la commission propose de biffer le bout de phrase „à la majorité de ses membres“. Cette suppression intervient également à l’endroit de l’alinéa 6 du texte gouvernemental initial. En outre, dans un souci de cohérence avec l’alinéa 5 du texte gouvernemental initial, la commission propose de modifier le seuil figurant à l’alinéa 2 et de remplacer le nombre „149“ par le nombre „150“. Par ailleurs, il est proposé de réunir les alinéas 2 à 7 dans un nouveau paragraphe 2, la numérotation des paragraphes 2 à 4 initiaux étant postposée d’une unité et de fusionner les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1er du texte gouvernemental.

En reprenant l’amendement apporté à l’article L. 411-1 et compte tenu de la modification rédactionnelle, l’alinéa 1er du nouveau paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) Dans les entreprises occupant entre 51 et **149 150** salariés **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l’affichage annonçant les élections, la délégation du personnel désigne un conseiller** à la majorité de ses membres. **A cette fin** 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 ~~à celle-ci~~ des conseillers.“

*Amendement 10 (Art. L. 412-2, paragraphe 1er, alinéa 4 initial supprimé)*

Est supprimé l'alinéa 4 du paragraphe 1er ainsi libellé:

„Si ces entreprises sont couvertes par une convention collective de travail, chaque syndicat signataire qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus, et qui a obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections a, le cas échéant par exception à la limite posée à l'alinéa 1, le droit de nommer un conseiller à moins que sa proposition faite dans le cadre des alinéas précédents ait été retenue par la délégation.“

Tout en tenant compte des remarques du Conseil d'Etat, la commission propose de supprimer l'alinéa 4 du paragraphe 1er du texte gouvernemental initial alors que l'ouverture y visée risquerait de mener à une pléthore de conseillers.

*Amendement 11 (Art. L. 412-2, paragraphe 1er, alinéa 5 initial - paragraphe 2, alinéa 2 nouveau)*

L'alinéa 5 du paragraphe 1er du texte gouvernemental initial prévoit que dans les entreprises occupant plus de 150 salariés et le cas échéant par exception à la limite prévue à l'alinéa 1, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui ont obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections ont le droit de nommer chacun un des conseillers.

Par analogie aux alinéas précédents, la commission propose de préciser que sont visées les entreprises occupant plus de 150 salariés „pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections“. En outre, il y a eu lieu de se référer au „paragraphe 1er“, et non à „l'alinéa 1“. Par ailleurs, la commission propose de remplacer le terme „suffrages“ par la notion „élus“ et le terme „nommer“ par celui de „proposer“.

Dès lors, l'alinéa 5 du paragraphe 1er du texte gouvernemental initial (alinéa 2 du paragraphe 2 nouveau) prend la teneur amendée suivante:

„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 **à l'alinéa 1 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 **suffrages élus** lors des dernières élections ont le droit de **nommer proposer** chacun un des conseillers.“

*Amendement 12 (Art. L. 412-2, paragraphe 2, alinéa 4 nouveau)*

La commission relève que dans tous les cas visés, il revient à la délégation du personnel de désigner les conseillers. Par conséquent, elle propose d'insérer un nouvel alinéa 4 au nouveau paragraphe 2 libellé comme suit:

**„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.“**

*Amendement 13 (Art. L. 412-2, paragraphe 3 initial, paragraphe 4 nouveau)*

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental initial est amendé comme suit:

„~~(3)~~ **(4)** Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, ~~la majorité des membres composant cette délégation 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.“

Aux termes de l'article L. 416-5 du projet, les décisions et résolutions de la délégation du personnel sont prises à la majorité des membres „présents“. Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre à travers toutes les dispositions du texte l'ajout en question. Ainsi, en l'espèce, au lieu d'écrire „la majorité des membres composant cette délégation peut décider ...“ il y a lieu de disposer: „celle-ci (la délégation) peut décider ...“. La prise de décision sera ainsi régie par le droit commun figurant à l'article L. 416-5.

*Amendement 14 (Art. L. 413-1, paragraphe 1er)*

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat d'enlever à l'alinéa 1er du paragraphe 1er toute référence à la représentativité sectorielle. Par conséquent, elle propose de supprimer par voie d'amendement les termes „ou sectorielle“ à l'alinéa 1er du paragraphe 1er et de biffer la référence à l'article L. 161-7 du Code du travail fixant les conditions que le syndicat doit remplir pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité sectorielle au sens de l'article L. 161-6.

L'alinéa 1er du paragraphe 1er de l'article L. 413-1 prend dès lors la teneur amendée suivante:

„**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 ~~ou sectorielle~~ en vertu des dispositions des ~~l'articles L. 161-4 et L. 161-7~~, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.“

A noter que la commission se rallie également à la proposition de texte du Conseil d'Etat, qui sera à insérer en tant que nouvel alinéa 3 entre les alinéas 2 et 3 initiaux dudit paragraphe 1er du projet. L'alinéa 3 nouveau aura donc la teneur suivante: „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.“

*Amendement 15 (Art. L. 413-1, paragraphe 6)*

Le paragraphe 6 dispose que 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, ceux-ci seront déclarés élus d'office.

Le Conseil d'Etat approuve la règle de bon sens prévue au paragraphe 6 du projet gouvernemental consistant à faire l'économie des élections des délégués du personnel dès lors que le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de délégués effectifs et suppléants à élire. Il y aurait toutefois lieu de préciser que les délégués effectifs déterminent l'ordre des délégués suppléants appelés à les remplacer.

En tenant compte de la remarque pertinente du Conseil d'Etat, il est proposé d'ajouter par voie d'amendement l'expression „ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs“.

Le paragraphe 6 de l'article L. 413-1 prend dès lors la teneur amendée suivante:

„(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.“

*Amendement 16 (Art. L. 413-1, paragraphe 7)*

L'article L. 413-1, paragraphe 7 du texte gouvernemental dispose ce qui suit:

„(7) A défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, à la demande de la majorité des salariés, désigner par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'entreprise.“

La commission a été informée que pendant la période quinquennale de 2008 à 2013, il a été procédé à 21 désignations d'office. Par rapport au droit positif, le projet de loi propose de ne déclencher dorénavant la procédure de désignation d'office que si la majorité des salariés en fait la demande. Cette innovation a été critiquée, notamment par la Chambre des salariés, comme pouvant engendrer des situations abusives où l'absence de candidatures résulterait de la pression exercée par l'employeur.

La commission propose un amendement prévoyant des délais précis dans le cadre de cette procédure. Il dispose que le procès-verbal dressé par le chef d'entreprise sera transmis au directeur de l'Inspection du travail et des mines au plus tard à la date fixée pour les élections et que le Ministre se prononcera, dans les deux mois suivant la date des élections, sur la désignation d'office après une enquête préalable à réaliser par l'ITM. Elle propose de donner à l'article L. 413-1, paragraphe 7 la teneur amendée suivante:

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

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et 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.“

*Amendement 17 (Art. L. 413-2, paragraphe 3)*

Le paragraphe 3 du projet gouvernemental prévoit que le ministre ayant le Travail dans ses attributions ne peut désormais qu'avec l'accord 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, ordonner de nouvelles élections en dehors de la période visée au paragraphe 2 lorsque 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.

La commission considère qu'il y a lieu de ne pas léser les délégués faisant partie de la minorité et propose de maintenir la disposition prévue tout en précisant que le ministre prend sa décision sur avis des syndicats représentés et non pas de l'accord de ces derniers.

Par conséquent, il est proposé par voie d'amendement de remplacer la formulation „avec l'accord“ par celle de „sur avis“ et l'alinéa 1er du paragraphe 3 prend la teneur amendée suivante:

„(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, ~~avec l'accord~~ **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.“

*Amendement 18 (Art. L. 413-2, paragraphe 5)*

Le texte gouvernemental prévoit dans l'alinéa 3 du paragraphe 5 que la délégation ainsi élargie procédera sans délai à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L. 416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

La commission propose de supprimer par voie d'amendement les termes „sans délai“ et de les remplacer par ceux de „dans le mois suivant le transfert“. Il s'agit d'une précision d'ordre technique, qui s'avère utile dans la pratique afin de garantir que les nouvelles désignations d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau doivent se faire endéans un délai clairement déterminé.

L'alinéa 3 du paragraphe 5 prend par conséquent la teneur amendée suivante:

„La délégation ainsi élargie procédera ~~sans délai~~ **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.“

*Amendement 19 (Art. L. 413-3)*

Concernant l'article L. 413-3 énonçant les conditions de l'électorat actif, la commission propose d'abaisser le droit de vote à seize ans, compte tenu de la suppression de la délégation des jeunes salariés dans le projet gouvernemental.

Par conséquent, l'article L. 413-3 est amendé comme suit:

„Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de ~~dix-huit~~ **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.“

*Amendement 20 (Art. L. 413-4, paragraphe 1er, point 2)*

Le point 2 du paragraphe 1er prévoit que pour être éligibles, les salariés doivent être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.

En reprenant l'amendement apporté à l'article L. 411-1, la commission propose au point 2 du paragraphe 1er de préciser que sont visés les salariés occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections et par conséquent de remplacer le bout de phrase „la date obligatoire de l'établissement des listes électorales“ par l'expression „le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections“.

Le point 2 du paragraphe 1er prend dès lors la teneur amendée suivante:

- „2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant **la date obligatoire de l'établissement des listes électorales le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections;**“

*Amendement 21 (Art. L. 413-3, paragraphe 1er point 3)*

Sur base de la proposition de texte du Conseil d'Etat, la commission décide d'amender le point 3 comme suit:

- „3. **être soit Luxembourgeois, soit** ~~citoyen de l'Union Européenne, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant de la Confédération suisse, soit ressortissant d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen et détenteur d'une autorisation conférant le droit au travail~~ être autorisé à travailler sur le territoire.“

*Amendement 22 (Art. L. 413-5)*

Compte tenu d'un amendement d'ordre purement rédactionnel, l'article L. 413-5, alinéa 1er se lira comme suit:

- „**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.“

*Amendement 23 (Art. L. 414-1, paragraphe (4))*

Le paragraphe 4 dispose que 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.

La commission propose d'ajouter par voie d'amendement in fine du texte gouvernemental le bout de phrase „ainsi que par toute autre disposition légale“. Il s'agit de parer à tout oubli éventuel, alors que la proposition de texte initiale risque de créer une insécurité juridique.

Le paragraphe 4 se lira dès lors comme suit:

- „(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.**“

*Amendement 24 (Art. L. 414-2, paragraphe 5)*

Dans la phrase introductive du paragraphe 5, la commission propose de remplacer par voie d'amendement le terme „éclairer“ par celui d'„informer“; une proposition d'ordre purement rédactionnel.

*Amendement 25 (Art. L. 414-2, paragraphe 6 - supprimé)*

Le paragraphe 6 initial disposait que lorsque l'entreprise est constituée d'un ou plusieurs établissements disposant d'une représentation au sens de l'article L. 411-3, le chef d'entreprise est tenu d'informer le ou les représentants d'établissement directement concernés par des décisions ou des problèmes spécifiques.



La commission propose par voie d'amendement de supprimer ce paragraphe relatif aux représentants d'établissement, ceci dans la suite logique de la suppression de l'article L. 411-3 relatif aux représentants d'établissement.

Les anciens paragraphes 7 et 8 deviennent les paragraphes 6 et 7 nouveaux.

*Amendement 26 (Art. L. 414-2, paragraphe 6, ancien paragraphe 7)*

Le Conseil d'Etat s'interroge à l'instar de la Chambre des salariés sur la pertinence de cette disposition eu égard à l'article L. 414-7 qui reprend les dispositions de l'article L. 423-3 et propose par conséquent d'omettre ce paragraphe. Il ajoute que pour le cas où le texte gouvernemental aurait visé d'étendre cette obligation du chef d'entreprise aux entreprises occupant moins de 150 salariés, la référence au nombre des salariés devrait être remplacée par celle de „moins de 150 salariés“.

La commission ayant été informée que l'intention du texte gouvernemental a été d'étendre cette obligation du chef d'entreprise aux entreprises occupant moins de 150 salariés, propose de se rallier aux considérations du Conseil d'Etat et par conséquent d'adapter le texte dans ce sens.

En outre, par analogie aux articles précédents, il est proposé de préciser que sont visés les salariés occupés dans l'entreprise „pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections“.

Dès lors, le paragraphe 7 du texte gouvernemental initial (nouveau paragraphe 6) prend la teneur amendée suivante:

„~~(7)~~ **(6)** Lorsque l'entreprise occupe au 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.“

*Amendement 27 (Art. L. 414-2, paragraphe 7, ancien paragraphe 8)*

Compte tenu de l'observation du Conseil d'Etat, la commission propose de préciser que les délégués du personnel peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise „dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre“.

En outre, par analogie à l'amendement apporté à l'article L. 412-2, il est proposé de biffer le bout de phrase „à la majorité des voix“.

Par conséquent, le paragraphe 8 du texte gouvernemental initial (nouveau paragraphe 7) prend la teneur amendée suivante:

„~~(8)~~ **(7)** Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment **à la majorité des voix** 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**“.

*Amendement 28 (Art. L. 413-3, paragraphe 1er)*

La commission se rallie à l'avis du Conseil d'Etat qui estime qu'il est opportun d'uniformiser les références effectuées indistinctement aux notions de „règlement de service“, „règlement d'atelier“ et de „règlement intérieur“. En considération de la jurisprudence, il est proposé de retenir comme seule notion celle de „règlement intérieur“ qui recouvre les notions de „règlement de service“ et celle de „règlement d'atelier“.

Pour tenir compte de cette observation, la commission propose de remplacer par voie d'amendement au point 2 du paragraphe 1er de l'article L. 414-3 les termes „du règlement de service ou du règlement d'atelier“ par ceux de „règlement intérieur“.

A noter que la commission reprend également les propositions de texte du Conseil d'Etat à l'endroit des points 3 et 4.

Par ailleurs, au point 10 du paragraphe 1er la commission propose un amendement purement rédactionnel consistant à remplacer les termes „questions relatives à du temps de travail“ par ceux de „questions relatives au temps de travail“.

Finalement, compte tenu de l'observation du Conseil d'Etat, il est proposé de supprimer par voie d'amendement le point 12 pour défaut de base légale au stade actuel, pour le réintroduire dans une seconde phase par le biais d'un amendement au projet de loi 6678 portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges.

Par conséquent, le paragraphe 1er de l'article L. 414-3 du texte gouvernemental prend la teneur amendée suivante:

- „(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 ~~de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise intérieur~~ 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'établissement entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
  5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
  6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
  7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
  8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
  9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
  10. de rendre son avis sur les questions relatives ~~à du au~~ temps de travail;
  11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
  - ~~12. de collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges;~~
  13. 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;
  14. 13. de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;
  15. 14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.“

*Amendement 29 (Art. L. 413-3, paragraphe 2)*

La commission propose de remplacer par voie d'amendement l'expression „les formations de membres du personnel salarié“ par celle de „les formations des salariés“. En effet, avec l'introduction du statut unique ont été notamment uniformisés bon nombre de termes à travers tout le Code du travail, comme celui de „membre du personnel“ qui a été remplacé par celui de „salarié“, ou encore celui de „rémunération“ par celui de „salaire“.

Le paragraphe 2 prend par conséquent la teneur suivante:

- „(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 membres du personnel~~ salariés de l'entreprise."

*Amendement 30 (Art. L. 413-3, paragraphe 4)*

Le paragraphe 4 prévoit que 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, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Suite aux nouvelles dispositions relatives aux contrats jeunes, et notamment l'intégration du contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique dans le contrat d'initiation à l'emploi, la commission propose de biffer par voie d'amendement le bout de phrase „ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique“ et d'insérer la conjonction „et“ entre les deux autres notions.

Par conséquent, le paragraphe 4 sera libellé comme suit:

„(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 ~~ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique~~.“

*Amendement 31 (Art. L. 413-3, paragraphe 5)*

Le paragraphe 5 dispose que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des oeuvres 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.

Le Conseil d'Etat doute qu'en pratique le droit à l'information et à la consultation aboutisse au même résultat que la participation et la surveillance. Il recommande de renforcer la mission de surveillance de la délégation du personnel.

En tenant compte des observations du Conseil d'Etat, la commission propose d'ajouter par voie d'amendement un nouvel alinéa 3 au paragraphe 5 libellé comme suit:

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

*Amendement 32 (Art. L. 414-4)*

Dans un souci d'harmonisation du texte gouvernemental, il est proposé de supprimer le bout de phrase „la date obligatoire de l'établissement des listes électorales“ et de le remplacer par „le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections“.

L'article L. 414-4 sera dès lors libellé comme suit:

**„Art. L. 414-4.** Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant ~~la date obligatoire de l'établissement des listes électorales~~ **le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** au moins 150 salariés.“

*Amendement 33 (Art. L. 414-8)*

Afin de tenir compte des remarques du Conseil d'Etat, la commission propose de remplacer à l'alinéa 1er le terme „employeur“ par celui de „chef d'entreprise“ et de prévoir que si „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“ au lieu de disposer que si „l'employeur et la délégation du personnel émettent des avis divergents, ces avis sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration“.

A l'alinéa 2, il est proposé de remplacer le terme „les avis“ par „les positions“ et de procéder aux modifications grammaticales qui s'ensuivent. En outre, il est prévu de remplacer le bout de phrase „à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis“ par celui de „si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations“.

Finalement, il est proposé à l'alinéa 3 de remplacer les termes „avis rendus“ par ceux de „positions exprimées“.

Par conséquent, l'article L. 414-8 prend la teneur amendée suivante:

„**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 1, **l’employeur le chef d’entreprise** et la délégation du personnel **émettent ont des avis divergents positions divergentes, ees avis 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 **avis positions** visées à l’alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d’entreprise, **à moins que ce dernier n’ait si ce dernier n’a pas** participé en personne aux délibérations **et à l’adoption de ces avis.**

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 **avis rendus positions exprimées.**“

*Amendement 34 (Art. L. 414-9)*

Dans la phrase introductive, la commission propose, dans un souci d’uniformisation du texte gouvernemental, de remplacer le bout de phrase „la date obligatoire de l’établissement des listes électorales“ par l’expression „le premier jour du mois de l’affichage annonçant les élections“.

En outre, au point 4 la commission propose de préciser qu’est visée l’action collective et non individuelle de formation professionnelle continue, précision destinée à éviter toute ambiguïté à ce sujet.

Par ailleurs, en tenant compte des observations du Conseil d’Etat à l’endroit de l’article L. 414-3 et en vue d’une unification de la terminologie, la commission propose de supprimer le bout de phrase „ou du règlement d’atelier“.

Par conséquent, l’article L. 414-9 prend la teneur amendée suivante:

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

1. l’introduction ou l’application d’installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;
2. l’introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles;
3. l’établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d’embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l’admission à la préretraite des salariés;
4. l’établissement et la mise en oeuvre de tout programme ou action **collective** de formation professionnelle continue;
5. l’établissement ou la modification de critères généraux d’appréciation des salariés;
6. l’établissement ou la modification du règlement intérieur **ou du règlement d’atelier** 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.“

*Amendement 35 (Art. L. 414-10)*

Le Conseil d’Etat déplore que les règles précises du fonctionnement du comité mixte n’aient pas été reprises par le projet de loi. Il craint que l’absence de règles plus explicites concernant le fonctionnement de la réunion entre l’employeur et la délégation du personnel ne risque de créer des situations litigieuses.

Afin de remédier à la lacune relevée par le Conseil d’Etat, la commission propose d’insérer à l’article L. 414-10 par voie d’amendement un alinéa 5 nouveau ainsi libellé:

„**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 proposée par le chef d’entreprise trois jours avant la réunion.**“

Par ailleurs, il y a lieu de noter au sujet de cet article

- qu'à l'alinéa 3, le terme de „représentants“ est remplacé par celui de „délégués“, ceci sur proposition du Conseil d'Etat;
- qu'à l'alinéa 7, l'expression „au moins vingt pour cent des suffrages“ est remplacée par celle „au moins vingt pour cent des élus“, par analogie à l'amendement apporté à l'article L. 412-2;
- qu'à l'alinéa final, le bout de phrase „à la majorité simple de ses membres“ est supprimé, dans la logique de la décision prise au sujet de l'article L. 412-2.

*Amendement 36 (Art. L. 414-12)*

Le paragraphe 2 de cet article prévoit qu'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 à la procédure de médiation prévue à l'article L. 417-3.

La commission propose par voie d'amendement de remplacer l'expression „à la procédure de médiation“ par celle de „aux instances de médiation ...“, ceci dans la mesure où l'article L. 417-3 se limite à définir les instances de médiation sans définir la procédure afférente.

Par conséquent, le paragraphe 2 de l'article L. 414-12 aura la teneur amendée suivante:

„(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 ~~à la procédure~~ **aux instances de médiation** prévues à l'article L. 417-3.“

*Amendement 37 (Art. L. 414-13)*

Au troisième alinéa, la commission procède au redressement de la référence à l'article L. 425-2 qui doit être remplacée par celle à l'article L. 415-2, le texte devant omettre tout renvoi à des articles relatifs au Comité mixte qui seront abrogés.

*Amendement 38 (Art. L. 414-14, paragraphe 1er et paragraphe 3)*

Compte tenu des observations du Conseil d'Etat, la commission considère qu'il y a lieu d'intégrer dans le texte du paragraphe 1er de l'article L. 414-14 la nécessité de communiquer la décision de la désignation du délégué à la sécurité et à la santé lors de la réunion constitutive à l'employeur et de prévoir également l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines.

En outre, pour des raisons d'ordre rédactionnel, il y a lieu de remplacer l'expression „le chef de l'entreprise“ par celle de „le chef d'entreprise“ à l'endroit de l'alinéa 2 paragraphe 3.

Par conséquent, les paragraphes 1 à 3 de l'article L. 414-14 prennent la teneur amendée suivante:

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

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

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

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

*Amendement 39 (Art. 414-14, paragraphe (7))*

Au paragraphe 7, la commission procède à l'adaptation d'une référence et à deux modifications rédactionnelles.

Dans la phrase introductive, l'expression „le chef de l'entreprise“ est à remplacer par celle de „le chef d'entreprise“.

Au point 3 de ce paragraphe concernant les déclarations à introduire auprès de l'ITM, il convient de se référer à l'article L. 614-11 et non pas à l'article L. 613-1.

Au point 8, il y a lieu de supprimer les termes superfétatoires „à la compétence“.

*Amendement 40 (Art. L. 414-14, paragraphe 9, alinéa 2)*

Afin de tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat quant à une insécurité juridique en ce qui concerne les agencements entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 9 de l'article L. 414-14 et le paragraphe 3 de l'article L. 312-8, il est proposé de biffer par voie d'amendement la première phrase du deuxième alinéa du paragraphe 9 de l'article L. 414-14 et d'abroger le paragraphe 3 de l'article L. 312-8. (voir point 19° de l'article 4 du texte amendé et coordonné).

Le deuxième alinéa du paragraphe 9 prendra donc la teneur amendée suivante:

~~„Le délégué à la sécurité et à la santé dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année. Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le son congé annuel de récréation.“~~

*Amendement 41 (Article L. 414-14, paragraphe 9, alinéas 3 à 5)*

Par ailleurs, il convient de créer dans ce paragraphe 9 une base habilitante pour un règlement grand-ducal à prendre afin de garantir la qualité de la formation et la qualification des formateurs, et pour en préciser le contenu et la durée, ceci par analogie à la réglementation de la formation dont bénéficie le travailleur désigné.

L'amendement proposé s'inspire des réflexions développées par la Chambre des salariés sur ce point et tient compte du souci de rendre opérationnel un délégué nouvellement élu le plus rapidement possible. A cette fin, il doit bénéficier d'une formation appuyée au début de son mandat et ensuite de mises à jour régulières des connaissances.

Le texte comporte également une clause de flexibilité quant à la durée et au contenu de la formation, en fonction de la nature et des risques de sécurité inhérents aux processus de travail ou de production au sein de l'entreprise et des dangers afférents courus par les travailleurs.

Cette flexibilité devra également en cas de besoins permettre une actualisation des connaissances.

Compte tenu des réflexions qui précèdent, la commission propose de conférer à l'article L. 414-14, paragraphe 9, alinéas 3 à 5 la teneur amendée suivante:

„(9) (...)  
(...)“

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

~~La durée du congé-formation~~ 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.“**

*Amendement 42 (Art. L. 414-15, paragraphe 1er et paragraphe 2)*

Par analogie à l'amendement apporté à l'article L. 414-14 concernant le délégué à la sécurité et à la santé, la commission propose d'amender le paragraphe 1er comme suit:

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

L'amendement précise donc que la désignation du délégué à l'égalité a lieu lors de la réunion constituante et reprend les mêmes modalités de la communication de cette désignation à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines.

Par ailleurs, il est procédé au paragraphe (2), point 3 à une adaptation de la terminologie:

„3. à préparer et à présenter à l’employeur un plan de mesures visant à promouvoir l’égalité des chances entre ~~les femmes et~~ les hommes **et les femmes** telles que couvertes par l’article L. 241-4, paragraphe 2 in fine.“

*Amendement 43 (Art. L. 414-15, paragraphe 4)*

Le paragraphe 4 réglant la majoration du crédit d’heures dont bénéficie le délégué prend, conformément à l’adaptation généralisée du texte suite à l’amendement à l’article L. 411-1, la teneur amendée suivante:

„(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 ~~régulièrement~~ **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 ~~régulièrement~~ **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 ~~régulièrement~~ **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 ~~régulièrement~~ **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 ~~régulièrement~~ **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.“

*Amendement 44 (Art. L. 414-16, paragraphe 1er)*

Compte tenu des observations de la Chambre des salariés et afin d’écartier des sources de conflits potentiels au sujet de l’accès aux moyens de communication pouvant être mis en œuvre, la commission propose d’amender ce texte comme suit:

„(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**, ~~y compris les moyens électroniques~~ 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.“

De cette façon, il est clair que des informations de la délégation ou des différents délégués peuvent également être diffusées par le biais d’un courrier électronique interne.

*Amendement 45 (Art. L. 415-2, paragraphe 1er)*

Au paragraphe 1er, le Conseil d’Etat estime que le secret professionnel devrait être étendu aux experts prévus à l’article L. 412-2. La commission introduit un amendement en ce sens et l’alinéa 1er du paragraphe 1er est donc libellé comme suit:

„(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.“

*Amendement 46 (Art. L. 415-2, paragraphe 3)*

Au paragraphe 3, le Conseil d’Etat estime qu’il y a lieu d’omettre les termes „huitaine franche“ alors que la Convention de Bâle du 16 mai 1972 introduite par la loi du 30 mai 1984 s’applique.

La commission se rallie en principe à cette proposition du Conseil d’Etat; elle considère cependant que le délai „dans la huitaine“ est à considérer comme excessivement court. Pour permettre aux

membres de la délégation d'exercer effectivement leur droit de se pourvoir devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines contre une qualification d'informations comme confidentielles qu'ils estimeraient abusive, il est proposé d'allonger ce délai à quinze jours. Le texte du paragraphe 3, alinéa 1er prend donc la teneur amendée suivante:

„(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“.

*Amendement 47 (Art. L. 415-4)*

Les articles L. 415-3 et L. 415-4 concernent la durée du mandat et reprennent les dispositions des articles correspondants actuels du Code du travail. Un point 6 ajouté à l'article L. 415-3 concerne l'autorisation conférant le droit au travail. Le Conseil d'Etat signale qu'il y a lieu de rectifier la référence prévue à l'article L. 415-4, de sorte à inclure ce nouveau point 6 ajouté à l'article L. 415-3.

Le point 2 de l'article L. 415-4 se lira donc comme suit:

„2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article L. 415-3 sous les points 2 à 5 6; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.“

*Amendement 48 (Art. L. 415-5, paragraphe 1er)*

Le paragraphe 1er de l'article L. 415-5 énonce le principe concernant les obligations de l'employeur par rapport à l'exercice des fonctions des membres de la délégation du personnel.

Il est proposé d'ajouter par voie d'amendement à l'endroit du paragraphe 1er un renvoi au paragraphe 2 en vue de lever toute éventuelle ambiguïté quant à l'objectif du paragraphe 1er d'énoncer un principe d'ordre général. En outre, pour des raisons d'ordre rédactionnel il est proposé de remplacer l'expression „est tenu de“ par „doit“ et de supprimer le mot „de“.

Il s'ensuit que le paragraphe 1er prend la teneur amendée suivante:

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

*Amendement 49 (Art. L. 415-5, paragraphe 2, alinéa 1er)*

Afin de lever toute ambiguïté et dans un souci de parallélisme avec le paragraphe 1er, la commission propose de biffer l'expression „En outre“.

L'alinéa 1er du paragraphe 2 prend par conséquent la teneur amendée suivante:

„(2) **En outre, d** 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.“

*Amendement 50 (Art. L. 415-5, paragraphe 2, alinéa 4)*

L'alinéa 4 du paragraphe 2 garantit que toute liste syndicale qui a reçu au moins vingt pour cent des votes pourra bénéficier de façon proportionnelle d'un crédit d'heures.

Dans un souci d'uniformisation du texte gouvernemental, il est proposé par voie d'amendement de remplacer le terme „suffrages“ par celui de „sièges“.

L'alinéa 4 du paragraphe 2 prend dès lors la teneur amendée suivante:

„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 **suffrages sièges** au moment de l'élection.“

*Amendement 51 (Art. L. 415-5, paragraphe 3, alinéa 4)*

A l'alinéa 4 du paragraphe 3, il est proposé de biffer par voie d'amendement les termes „en outre“ parce qu'il n'y a pas de lien causal entre l'alinéa 3 et l'alinéa 4 du paragraphe précité. Par ailleurs, les termes „alinéa 1“ sont remplacés par „alinéa premier“.



En outre, par analogie aux articles précédents, la commission propose de biffer le bout de phrase „à la majorité de ses membres“.

Par conséquent, l’alinéa 4 est amendé comme suit:

„**En outre** ~~1~~ La délégation peut, ~~à la majorité de ses membres~~, décider la conversion d’un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l’alinéa ~~1~~ **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.“

*Amendement 52 (Art. L. 415-5, paragraphe 3, alinéa 5 (supprimé) et alinéa 6)*

La commission propose de supprimer l’alinéa 5 se lisant comme suit:

„**Lorsque, dans une entreprise occupant entre 250 et 500 salariés, une liste minoritaire, ayant obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections, le demande, cette conversion est effectuée d’office et la liste majoritaire obtient en plus un crédit d’heures de huit heures par semaine.**“

L’alinéa final se lira comme suit:

„~~Dans ces deux cas la délégation~~ **Elle** en informe le chef d’entreprise.“

En proposant cet amendement, la commission suit l’avis majoritaire de la Chambre des salariés qui critique les règles de répartition et d’attribution du crédit d’heures et des délégués libérés prévues par le projet de loi. Elle se prononce en faveur d’un système permettant à la délégation du personnel de décider majoritairement de l’attribution et de la répartition du crédit d’heures et des délégués libérés au motif que le système proposé au projet gouvernemental risquerait d’entraver le bon fonctionnement de la délégation.

*Amendement 53 (Art. L. 415-6, paragraphe 1er)*

La commission propose de remplacer au paragraphe 1er de l’article L. 415-6 le délai „de deux jours ouvrables“ par celui „d’au moins cinq jours ouvrables“ et ce dans un souci de parallélisme avec les délais prévus à l’article L. 416-2 du Code du travail, en vue d’assurer que l’employeur est informé de la tenue de la réunion au même moment où les membres de la délégation du personnel se voient communiquer l’ordre du jour de la réunion planifiée.

*Amendement 54 (Art. L. 415-6, paragraphes 2 et 3 - supprimés)*

A noter que le paragraphe 2 est supprimé, conformément à la proposition du Conseil d’Etat.

Le paragraphe 3 initial réglait l’organisation des nouvelles délégations au niveau de l’entité économique et sociale à l’instar de ce qui existait pour les délégations centrales.

Suite aux modifications apportées au nouvel article L. 411-3 (dispositions relatives aux délégations au niveau de l’entité économique et sociale), la commission propose, dans un souci de cohérence, de supprimer par voie d’amendement ce paragraphe.

*Amendement 55 (Art. L. 415-6, paragraphe 2 nouveau)*

Suite à la suppression des paragraphes 2 et 3 de l’article L. 415-6, le paragraphe 4 initial devient le paragraphe 2 nouveau et doit être adapté comme suit:

„~~(4)~~ **(2)** Le temps passé aux réunions visées aux paragraphes (1) ~~et (3) qui précèdent~~ est rémunéré comme temps de travail.“

*Amendement 56 (Art. L. 417-7 (supprimé))*

Compte tenu des modifications apportées à l’article L. 411-3 (ancien article L. 411-4) relatif à la délégation au niveau de l’entité économique et sociale, cet article est devenu sans objet. Par conséquent, il est proposé par voie d’amendement de biffer l’article L. 415-7; la numérotation des articles subséquents étant par conséquent avancée d’une unité.

*Amendement 57 (Art. L. 415-10 (nouvel Art. L. 415-9, paragraphe 2))*

Dans un souci de cohérence terminologique, il est proposé de remplacer par voie d’amendement l’expression „régulièrement“ par la formulation „pendant les douze mois précédant le premier jour du

mois de l’affichage annonçant les élections“ à l’endroit des alinéas 1er, 2 et 3 du paragraphe 2, qui prennent dès lors la teneur suivante:

„(2) Dans les entreprises occupant **régulièrement 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 **régulièrement 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 **régulièrement 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.“

*Amendement 58 (Art. L. 415-10, nouvel Art. L. 415-9, paragraphe 2, alinéa final nouveau)*

Dans le souci d’éviter le cumul des congés-formation dans l’hypothèse où un membre suppléant devient un membre effectif en cours de mandat, la commission propose par voie d’amendement de compléter l’article L. 415-10 (nouvel Art. L. 415-9, paragraphe 2, alinéa final nouveau) par l’introduction d’un nouvel alinéa 6 ayant la teneur suivante:

**„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.“**

*Amendement 59 (Art. L. 415-11, nouvel Art. L. 415-10)*

Il est proposé de préciser dans la proposition de texte du Conseil d’Etat que la commission a reprise que les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave du délégué 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.

La commission propose par conséquent de reproduire par voie d’amendement à la suite de l’alinéa 1er du paragraphe 4, les alinéas 1er et 2 du paragraphe 6 de l’article L. 124 -10 du Code du travail:

**„Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation 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.“**

*Amendement 60 (Art. L. 415-10, paragraphes 2, 4 et 5)*

La commission propose de réaménager et d’harmoniser plusieurs délais dans le dispositif légal de protection spéciale.

Ainsi, au paragraphe (2), alinéa 2, la commission propose de remplacer le délai de 15 jours dont le délégué dispose à la suite de son licenciement pour demander par requête au président de la juridiction de travail de constater la nullité du licenciement par un délai d’un mois, le délai actuellement prévu de 15 jours étant manifestement, pour des raisons pratiques évidentes, insuffisant. Le début de cet alinéa se lira donc comme suit:

„Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander ...“

Par ailleurs, la commission a pris note de la proposition de la CSL de diminuer les délais de la procédure en laissant au délégué deux mois pour faire la demande de maintien de salaire et d’accorder un délai d’un mois à l’employeur pour faire la demande en résiliation du contrat de travail. La commission propose plusieurs adaptations textuelles en ce sens. Il importe de préserver la cohérence des

différents délais et d'assurer que l'abréviation n'ait pas d'implication sur le système de protection dans sa globalité.

Ainsi, il est proposé de compléter l'article L. 415-10 par les ajouts suivants:

- Au paragraphe 4, le 3ème alinéa est modifié comme suit:

„**Dans le mois qui suit** la mise à pied, le délégué peut demander ...“

Cet amendement donne un temps de réflexion plus long au délégué mis à pied (un mois au lieu de quinze jours) et prend ainsi en compte les considérations formulées par la Chambre des Salariés.

- Au paragraphe 5 le premier alinéa est modifié comme suit:

„L'employeur peut présenter sa demande ... **dans le mois** à partir de la saisine ...“

Cet amendement raccourcit le délai dont dispose l'employeur pour demander la résolution judiciaire.

- Le dernier alinéa du paragraphe 5 est complété et prend la teneur suivante:

„Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut, dans **les quinze jours** après écoulement du délai, 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'ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail 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.“

#### *Amendement 61 (Art. L. 415-10, paragraphe 7 nouveau)*

La commission a évoqué les risques graves que court le délégué qui, à l'issue d'une procédure judiciaire de plusieurs années, peut être contraint de rembourser tous les salaires touchés dans l'intervalle. Compte tenu de la situation d'incertitude et de précarité qui peut en résulter pour l'intéressé et dans la mesure où la jurisprudence ne permet pas au juge de moduler le remboursement en fonction du litige et de la situation spécifique du salarié, la commission estime qu'il y a lieu d'accorder dans ce cas au salarié concerné un droit a posteriori à l'indemnité de chômage dans les limites légales du droit commun.

Voilà pourquoi elle propose de compléter l'article L. 415-10 par un paragraphe supplémentaire de la teneur suivante:

„(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.**

**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.“**

#### *Amendement 62 (Art. L. 415-12 (nouvel Art. L. 415-11))*

Il est procédé à une adaptation de référence à l'alinéa 1er en remplaçant le renvoi à l'article L. 415-11 par celui à l'article L. 415-10.

Par ailleurs, la commission propose de compléter l'alinéa unique de l'article L. 415-11 par la phrase suivante:

„En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'aux nouvelles élections.“

Cet amendement tient compte de l'hypothèse de la refixation de la date des élections par décision ministérielle, en particulier suite à des irrégularités constatées par l'Inspection du travail et des mines. Dans ce cas de figure, l'amendement garantit la continuité de la protection du délégué jusqu'à cette nouvelle date des élections.

*Amendement 63 (Art. L. 415-12 (nouvel Art. L. 415-11, alinéa 2 supprimé))*

La commission propose de supprimer l'alinéa 2 du texte initial qui prévoyait que les dispositions de l'article L. 415-10 sont également applicables aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1er, Titre II, Chapitre VII, lorsque leur mandat expire en raison d'un transfert. En effet, au vu du fait qu'en vertu des dispositions légales actuellement en vigueur le mandat des délégués ne saurait expirer en raison d'un transfert d'entreprise, cet alinéa est sans objet.

*Amendement 64 (Art. L. 416-1, paragraphe 1er)*

Le paragraphe 1er de l'article L. 416-1 prévoit que 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, 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.

Etant entendu que, comme le souligne le Conseil d'Etat, ces fonctions ne peuvent être attribuées qu'à des membres effectifs et non pas à des membres suppléants, la commission propose de préciser le texte en ce sens par voie d'amendement et d'écrire „... la délégation du personnel désigne parmi ses membres **effectifs** ...“.

*Amendement 65 (Art. L. 416-1, paragraphe 1er, alinéa 3 nouveau)*

La commission se rallie à l'idée du Conseil d'Etat et de la Chambre des salariés de créer dans la loi la base habilitante pour un règlement grand-ducal énonçant dans l'ordre les points devant obligatoirement figurer à l'ordre du jour de la réunion constitutive ainsi que le déroulement de celle-ci. Ces dispositions réglementaires permettront d'éviter les difficultés pouvant naître dans la phase de démarrage dans le fonctionnement de la délégation.

Le paragraphe 1er est donc complété par voie d'amendement par un alinéa 3 nouveau ainsi libellé:

**„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“.**

*Amendement 66 (Art. L. 416-1, paragraphe 2)*

Au paragraphe 2 relatif à la désignation d'un bureau pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la commission, compte tenu des remarques pertinentes du Conseil d'Etat concernant la composition numérique de ce bureau, propose d'amender le texte en ce sens.

Ce texte amendé comporte une articulation plus cohérente des dispositions légales en cause en incorporant le contenu du paragraphe 3 du texte gouvernemental initial qui peut dès lors être supprimé; le texte amendé aura la teneur suivante:

„(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:**

~~3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 5 membres;~~

1 4 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres;

2 5 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres;

3 6 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;

4 7 membres, lorsque la délégation se compose **d'au moins 14 membres** ~~de plus de 12 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).“

*Amendement 67 (Art. L. 416-1, paragraphe 3 nouveau et paragraphe 4)*

Le Conseil d'Etat estime que la présence du chef d'entreprise lors de la réunion constituante comporte le risque d'une ingérence malsaine dans les opérations de composition de la délégation. Il propose dès lors de prévoir cette obligation du chef d'entreprise „lors de la première réunion suivant la réunion constituante“.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat estime que le paragraphe 4 devrait être précédé d'un nouveau paragraphe prévoyant l'obligation, pour la délégation, de communiquer les noms des membres du bureau, du délégué à la sécurité et à la santé et du délégué à l'égalité immédiatement après leur désignation au chef d'entreprise et à l'Inspection du travail et des mines.

La commission se rallie à ces considérations du Conseil d'Etat. Par conséquent, est inséré par voie d'amendement un paragraphe 3 nouveau ainsi libellé:

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

Au début du paragraphe 4, la commission reprend la proposition du texte du Conseil d'Etat de prévoir l'obligation y énoncée du chef d'entreprise „lors de la première réunion suivant la réunion constituante“.

*Amendement 68 (Art. L. 416-2, paragraphe 2)*

Au paragraphe 2 de l'article L. 416-2, la commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de préciser le délai de trois jours avant la réunion endéans lequel des questions peuvent être présentées par un tiers des membres de la délégation en écrivant „au plus tard trois jours avant la réunion“. La commission considère que la demande doit être présentée au plus tard trois jours ouvrables avant la réunion, l'ajout qu'il doit s'agir de jours ouvrables constituant un amendement.

Le paragraphe 2 de l'article L. 416-2 aura donc la teneur amendée suivante:

„(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.“

*Amendement 69 (Art. L. 416-3 à L. 416-7)*

Ces articles ne donnent pas lieu à observations particulières, sauf qu'il y a lieu de procéder à des corrections de références et à des adaptations rédactionnelles:

- à l'article L. 416-3, aux paragraphes 4 et 5, les termes „un représentant“ sont à remplacer par ceux de „son représentant“;
- à l'article L. 416-5, paragraphe 2, dernier alinéa, la référence à l'article L. 414-6, paragraphe 1 est à remplacer par celle à l'article L. 414-16, paragraphe 1er;
- l'article L. 416-6, 1er alinéa in fine, la référence correcte est celle à l'article L. 415-9 (au lieu de L. 415-10).

*Amendement 70 (Art. L. 417-3)*

La commission considère qu'il y a lieu d'adapter cet article afin d'accélérer la procédure de médiation en précisant les délais et leur point de départ et en empêchant les parties de pouvoir délibérément allonger la procédure.

Ainsi, au paragraphe 1er premier alinéa est introduite l'obligation d'une certification par l'ITM de la non-résolution d'un litige dans le mois suivant sa mise en intervention. Il est par ailleurs précisé que les litiges peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant la commission de médiation.

A l'alinéa final de ce paragraphe les délais à respecter sont ajoutés aux matières à fixer, outre la procédure à suivre, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application par la convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel. A noter encore qu'à ce paragraphe, la référence à l'article L. 411-4 doit être supprimée.

Au paragraphe 2 premier alinéa, la faculté des parties, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une Commission de Médiation, de saisir le directeur de l'ITM en vue de la désignation d'un médiateur est enfermée dans des délais précis devant empêcher l'une ou l'autre partie à faire traîner la procédure.

Au paragraphe 3, il est précisé que le médiateur dresse un procès-verbal de désaccord lorsque la médiation n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de sa désignation.

Compte tenu de l'ensemble des modifications ponctuelles, l'article L. 417-3 aura la teneur amendée suivante:

„**Art. L. 417-3.** (1) Les litiges résultant des articles L. 411-3, ~~L. 411-4~~, 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 **après** 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 le ~~médiateur~~** 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.“

*Amendement 71 (Art. L. 417-5)*

A l'alinéa 1er de l'article L. 417-5, la référence à la représentation d'établissement est supprimée.

De même à l'alinéa 2, il est procédé à une adaptation de la terminologie en remplaçant l'expression de „peines portées“ par celle de „peines prévues“.

A l'alinéa 2, la référence à l'article L. 414-7 est erronée et à remplacer par celle à l'article L. 414-17.

*Amendement 72 (Art. 4 du texte gouvernemental initial (point 30 de l'art. 4 nouveau))*

La commission se rallie à l'ensemble des développements du Conseil d'Etat concernant l'article 4 initial, qui dans sa teneur amendée sera intégré sous forme de point 30° à l'article 4 nouveau, dans la teneur suivante:

„**30°** Les paragraphes 1er et 2 de l'article L. 426-9 prennent la teneur suivante:

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

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d’administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l’exercice de ses activités professionnelles dans l’entreprise les dispositions des paragraphes ~~(3)~~ (4) à ~~(5)~~ (6) de l’article L. 415-11 ~~10~~ s’appliquent.“ “

*Amendement 73 (Art. 3 nouveau (Ancien art. 6 du texte gouvernemental))*

L’article 6 initial prévoyait que dans tout le Code du travail et dans toutes les autres dispositions légales et réglementaires, la référence au „comité mixte“ est supprimée, respectivement remplacée par les termes de „la délégation du personnel d’une entreprise occupant au moins 150 salariés“.

Le Conseil d’Etat considère que l’application de cette nouvelle disposition donnerait lieu à des incohérences qui risqueraient de créer une insécurité juridique. Par ailleurs, la hiérarchie des normes et le parallélisme des formes interdisent le renvoi dans un texte de loi à une norme hiérarchiquement inférieure.

Pour ces raisons le Conseil d’Etat insiste, sous peine d’opposition formelle, qu’il soit procédé à un toilettage minutieux du Code du travail et des autres textes légaux en les adaptant aux modifications résultant de l’abolition du comité mixte, le renvoi aux dispositions réglementaires étant à omettre.

L’article 3 nouveau fait droit à cette demande du Conseil d’Etat en explicitant sous 65 points les dispositions modificatives s’imposant par la nécessité soit de supprimer la référence au comité mixte soit de la remplacer par les termes de „la délégation du personnel ...“.

Pour le libellé détaillé de cet article, il est renvoyé au texte coordonné.

*Amendement 74 (Art. 3 et 5 du texte gouvernemental initial – supprimés)*

L’article 3 initial est devenu sans objet compte tenu de l’insertion de l’article 5 nouveau réglant la mise en vigueur différenciée du projet de loi.

L’article 5 initial est repris sous le point 58 de l’article 3 nouveau regroupant sous 65 points les dispositions modificatives s’imposant par la nécessité soit de supprimer la référence au comité mixte soit de la remplacer par les termes de „la délégation du personnel ...“.

*Amendement 75 (Art. 4 nouveau)*

La commission propose d’ajouter au projet de loi un article 4 nouveau transposant l’adaptation textuelle se dégageant de la suppression des comités mixtes à l’article 69 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre du commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises.

L’article 4 nouveau aura la teneur suivante:

„**Art. 4.**– Le deuxième alinéa du paragraphe (1) a) de l’article 69 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises prend la teneur suivante:

„Dans les sociétés visées à l’article L. 426-1 du Code du travail à l’article ~~22 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes,~~ ces personnes sont désignées par l’assemblée générale sur proposition de l’employeur suite à la procédure prévue ~~sur proposition du comité mixte d’entreprise~~ à la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV du Code du travail.“ “

*Amendement 76 (Art. 5 nouveau)*

La commission estime qu’il est nécessaire d’ajouter au projet de loi un article 6 nouveau déterminant la mise en vigueur différenciée de la loi.

Par conséquent, la commission propose de prévoir comme règle générale l’entrée en vigueur du texte légal le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Toutefois, l'article L. 411-3 relatif à la représentation au niveau de l'entité économique et sociale, les articles L. 414-4 à L. 414-13 concernant l'information et la consultation dans les entreprises comptant plus de 150 salariés et la codécision ainsi que l'article L. 416-1 relatif à la réunion constituante, de l'article premier ainsi que les articles 3 et 4 comportant les modifications ponctuelles du Code du travail et de la loi relative au registre de commerce ne s'appliquent à l'entreprise concernée qu'à partir de la date de la publication par arrêté ministériel respectivement par règlement grand-ducal des élections prévues au paragraphe 2 respectivement au paragraphe 3 de l'article L. 413-2.

Par ailleurs, il est prévu que les anciens articles L. 411-3 (*délégation divisionnaire*), L. 411-4 (*délégation centrale*), L. 411-5 (*délégation des jeunes salariés*), L. 416-1 (*réunion constituante*) du Titre Premier du Livre IV et les articles L. 421-1 à L. 425-4 du Titre II du livre IV régissant actuellement les comités mixtes continuent à s'appliquer aux délégations et comités mixtes en place au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'aux prochaines élections.

Compte tenu de ces considérations, l'article 5 nouveau aura la teneur suivante:

„**Art. 5.**– La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Toutefois les articles L. 411-3, L. 414-4 à L. 414-13, L. 416-1 de l'article premier ainsi que les articles 3 et 4 ne s'appliquent à l'entreprise concernée qu'à partir de la date de la publication par arrêté ministériel respectivement par règlement grand-ducal des élections prévues au paragraphe (2) respectivement au paragraphe (3) de l'article L. 413-2.

Les anciens articles L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 416-1 du Titre Premier du Livre IV et les articles L. 421-1 à L. 425-4 du Titre II du livre IV continuent à s'appliquer aux délégations et comités mixtes en place au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'aux prochaines élections.“

\*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant émis un avis au sujet du présent projet de loi, et à M. Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Mars DI BARTOLOMEO

\*



## TEXTE COORDONNE

### PROJET DE LOI

**portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises  
et modifiant le code du travail et la loi modifiée du 19 décembre  
2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi  
que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises**

(Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras;  
les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères soulignés)

**Art. 1er.**– Le Titre Premier du Livre IV du Code du travail prend la teneur suivante:

#### „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 ~~la date obligatoire de l'établissement des listes électorales~~ **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 **régulièrement 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. — Représentants d'établissement*

**Art. L. 411-3.** ~~Si l'entreprise se compose de plusieurs établissements distincts, des représentants d'établissement peuvent être élus sur demande d'un tiers des membres de la délégation du personnel pour autant que l'établissement occupe au moins cent salariés et que ces salariés ne sont pas déjà représentés par au moins deux délégués dans la délégation du personnel.~~

~~Cette demande doit être formulée dans un délai de trois mois après l'élection de la délégation du personnel de l'entreprise.~~

~~Le chef d'entreprise détermine et délimite les établissements répondant aux critères visés à l'alinéa qui précède, en accord avec la délégation du personnel.~~

~~A cet effet il y a lieu d'entendre par établissement distinct une unité notamment de production ou d'exploitation réunissant de façon durable des moyens matériels et un personnel dirigé par un chef d'établissement auquel le chef d'entreprise a délégué des pouvoirs limités.~~

~~En cas de désaccord sur le principe de l'existence ou de la délimitation du ou des établissements, le chef d'entreprise ou la délégation du personnel à la majorité simple des membres de celle-ci peuvent saisir la Commission de médiation prévue à l'article L. 417-3.~~

~~Les représentants d'établissement sont élus selon le système de la majorité relative et bénéficient de la protection prévue aux articles L. 415-11 et L. 415-12.~~

~~Chaque établissement élit un représentant pour cent salariés sans cependant pouvoir dépasser le nombre de deux.~~

~~Si l'établissement est déjà représenté par un délégué dans la délégation du personnel, un seul représentant d'établissement est élu.~~

~~Les représentants d'établissement participent aux réunions de la délégation du personnel en tant que membres ayant le statut d'observateurs.~~

~~Pour toutes les questions concernant directement les établissements auxquels ils appartiennent, ils ont un droit de vote et peuvent demander à la délégation du personnel d'effectuer une deuxième délibération sur des points spécifiques les concernant.~~

### *Section 3. Section 2. — Délégations au niveau de l'entité économique et sociale*

**Art. L. 411-4 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, ~~la Commission de médiation~~ **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 exerce ses compétences pour les questions relevant exclusivement de l'entité économique et sociale et coopère à cet effet avec les délégations du personnel.~~

~~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.

**Pour les entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette entreprise, un représentant qui assistera aux réunions avec voix consultative.**

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 protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et 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 de 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 ~~qui se tiennent en présence du chef d'entreprise.~~

**Art. L. 412-2.** (1) Dans les entreprises ~~disposant d'une délégation du personnel comptant au moins trois délégués 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 ~~149~~ **150** salariés ~~pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la délégation du personnel désigne un conseiller~~ à la majorité de ses membres. ~~A cette fin~~ 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 ~~à celle-ci~~ des conseillers.

~~Si ces entreprises sont couvertes par une convention collective de travail, chaque syndicat signataire qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus, et qui a obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections a, le cas échéant par exception à la limite posée à l'alinéa 1, le droit de nommer un conseiller à moins que sa proposition faite dans le cadre des alinéas précédents ait été retenue par la délégation.~~

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 ~~à l'alinéa 1 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 ~~suffrages élus~~ lors des dernières élections ont le droit de ~~nommer 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, ~~à la majorité de ses membres~~, des conseillers supplémentaires dans les limites de l'alinéa 1.

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.

~~(2) (3) En cas de besoin et avec l'objectif d'aider la délégation à faire usage de manière optimale de ses compétences dans une matière intéressant l'entreprise, celle-ci peut demander, à la majorité de ses membres, le concours d'un expert externe pour toute question déterminante pour l'entreprise ou les salariés.~~

~~Elle doit en informer le chef d'entreprise qui doit donner son accord pour prendre en charge les dépenses qui en découlent. Les experts sont tenus par les obligations du secret.~~

~~En cas de désaccord entre la délégation et le chef d'entreprise la question peut être portée, à la demande d'une partie, devant la Commission de médiation prévue à l'article L. 417-3.~~

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

~~(3) (4) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, la majorité des membres composant cette délégation 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.~~

~~(4) (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 **ou sectorielle** en vertu des dispositions des articles L. 161-4 ~~et L. 161-7~~, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

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

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

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

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

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

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

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

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

~~(7) A défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, à la demande de la majorité des salariés, désigner par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'entreprise. le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet, au plus tard à la date fixée pour les élections, au directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.~~

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

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

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

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, ~~avec l'accord 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'établissement~~ 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 ~~sans délai~~ **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 **dix-huit seize** ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

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

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant **la date obligatoire de l'établissement des listes électorales le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections;**
3. **être soit Luxembourgeois, soit citoyen de l'Union Européenne, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant de la Confédération suisse, soit ressortissant d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen et détenteur d'une autorisation conférant le droit au travail** 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 ~~(1er)~~ 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 1er.

(5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour **éclairer 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 est constituée d'un ou plusieurs établissements disposant d'une représentation au sens de l'article L. 411-3, le chef d'entreprise est tenu d'informer le ou les~~



~~représentants d'établissement directement concernés par des décisions ou des problèmes spécifiques.~~

~~(7)~~ **(6)** Lorsque l'entreprise occupe au 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.

~~(8)~~ **(7)** Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment ~~à la majorité des voix~~ 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 ~~de service ou du règlement d'atelier 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'établissement entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives ~~à du au~~ temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
- ~~12. de collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges;~~
- ~~13.~~ **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;
- ~~14.~~ **13.** de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;
- ~~15.~~ **14.** de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entre-

prise 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 ~~membres du personnel~~ 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 ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.~~

(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.**

*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 ~~la date obligatoire de l'établissement des listes électorales 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, ~~l'employeur le chef d'entreprise~~ et la délégation du personnel **émettent ont des avis positions** divergentes, ~~ces avis 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 **avis positions** visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, **à moins que ce dernier n'ait si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations et à l'adoption de ces avis.**

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 ~~avis rendus positions~~ **exprimées.**

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

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

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés;
4. l'établissement et la mise en oeuvre de tout programme ou action **collective** de formation professionnelle continue;

5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ~~ou du règlement d'atelier~~ compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions.

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

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

L'entreprise y est représentée par le chef d'entreprise ou son délégué, lesquels ont la faculté de se faire assister par des personnes de leur choix, le nombre des représentants de l'entreprise ne pouvant excéder dans ce cas celui des représentants 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 **suffrages 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, ~~à la majorité simple de ses membres~~, dispose, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dument 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 **à la procédure aux instances** de médiation prévue 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. 425-2 415-2**, paragraphe 1er.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Le chef de l'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. 613-1 614-11**;
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 ~~à la compétence~~ 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.

~~Le délégué à la sécurité et à la santé dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur son 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.**

**La durée du congé-formation** 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 ~~immédiatement après son entrée en fonctions lors de la réunion constitutive~~ parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité **et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.**

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

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

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés;
2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre ~~les femmes et~~ les hommes **et les femmes** telles que couvertes par l'article L. 241-4, paragraphe 2 in fine;
4. à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
5. à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;

6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation;
7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe 4 ci-après;
11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

#### *Section 7. – Affichage des communications de la délégation*

**Art. L. 414-16.** (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers **accessibles au personnel**, ~~y compris les moyens électroniques 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 **huitaine franche 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 5 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 ~~est tenu de~~ doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ~~et de~~ rémunérer ce temps comme temps de travail.

(2) ~~En outre, d~~ 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 ~~suffrages~~ 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.

**En outre 1** La délégation peut, **à la majorité de ses membres**, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa **1 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.

~~Lorsque, dans une entreprise occupant entre 250 et 500 salariés, une liste minoritaire, ayant obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections, le demande, cette conversion est effectuée d'office et la liste majoritaire obtient en plus un crédit d'heures de huit heures par semaine.~~

~~Dans ces deux cas la délégation~~ 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 ~~de deux 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) Les délégations du personnel peuvent se réunir chaque fois que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi l'impose.~~

~~(3) La délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut se réunir pendant les heures de service chaque fois que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi l'impose.~~

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

~~**Art. L. 415-7.** La délégation au niveau de l'entité économique et sociale convoque une fois par an les membres des délégations du personnel pour entendre un rapport sur les activités menées par les différentes délégations.~~

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

**Art. L. 415-8 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. 415-9 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. 415-10 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 **régulièrement 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 **régulièrement 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 **régulièrement pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

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

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

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

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

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

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

#### *Section 4. – Protection spéciale*

**Art. L. 415-11 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 pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7 sauf si cette modification concerne la totalité d'une catégorie déterminée de salariés à laquelle appartient le délégué.

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent pas être licenciés, pendant la durée de leur mandat, pour des motifs autres que ceux prévus aux paragraphes (3) et (4) qui suivent.

Le licenciement notifié par l'employeur nonobstant l'interdiction prévue ci-dessus à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet.

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

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, peut demander la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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.

(3) L'interdiction prévue au paragraphe (2) n'est pas applicable en cas de fermeture de toute l'entreprise motivée par des raisons d'ordre économique ou technique reconnues sur avis de l'Inspection du travail et des mines.

En cas de fermeture d'un établissement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement l'interdiction prévue au paragraphe (2) n'est pas applicable aux délégués y occupés depuis plus de 24 mois.

Dans ce dernier cas le licenciement n'est autorisé que si le délégué en question ne peut pas être réaffecté à un autre emploi disponible au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

(4) En cas de 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 décision de dispense immédiate de l'exécution de son contrat de travail à l'intéressé.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification le salarié conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Au cours de cette période de trois mois le salarié concerné peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée des trois mois et en attendant la solution définitive du litige.

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

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail dans les trois mois à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4.

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 dispense.

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

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.

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

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

(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 les quinze jours qui suivent 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 résiliation 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, Dans les quinze jours qui suivent 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 2.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 3 et 4 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, dans le mois à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4.

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.

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. 415-12 11. Les dispositions de l'article L. 415-11 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'aux nouvelles élections.**

~~Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1er, Titre II, Chapitre VII lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.~~

**Art. L. 415-13 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 ~~en outre parmi ses membres, au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, un bureau qui se compose comme suit~~ 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:**

~~3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 5 membres;~~

~~4 1 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres;~~

~~5 2 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres;~~

~~6 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;~~

~~7 4 membres, lorsque la délégation se compose de plus de 12 membres d'au moins 14 membres.~~

Pour ses missions exécutées dans le cadre des articles L. ~~419-9 414-9~~ 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) Le président, le vice-président, ainsi que le secrétaire font partie de plein droit du bureau de la délégation du personnel.~~

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

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

(4) Lors de la première réunion après la réunion 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 moins 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 **un 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 **un 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. ~~414-6~~ **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. ~~415-10~~ **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. 411-4~~, 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 **après** 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 ~~le médiateur~~ 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 le ~~Tribunal administratif~~ 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 **ou d'une représentation d'établissement**, 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 ~~portées~~ **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.

**Art. 2.**– L'intitulé du Titre II prend la teneur suivante:

„Représentation des salariés dans les sociétés anonymes“

**Art. 3.**– ~~Les articles L. 421-1 à L. 425-4 sont abrogés.~~

**Art. 4.**– ~~L'article L. 426-9 prend la teneur suivante:~~

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

~~(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise les dispositions des paragraphes (3) à (5) de l'article L. 415-11 s'appliquent.“~~

**Art. 4.**– **Art. 3.** Les dispositions suivantes du Code du travail sont modifiées:

1° L'article L. 123-2 prend la teneur suivante:

„Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement ~~le comité mixte d'entreprise ou, à défaut,~~ la délégation **compétente** du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise ~~ou dans un de ses établissements.~~“

2° Le premier alinéa du paragraphe 1er de l'article L. 124-2 prend la teneur suivante:

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

3° L'article L. 127-2 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 127-2.** Aux fins du présent chapitre, on entend par:

„transfert“: celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Une réorganisation administrative interne d'autorités administratives publiques ou le transfert interne de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens du présent chapitre;

„cédant“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;

„cessionnaire“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;

„entreprise de contrôle“: toute entreprise qui exerce le contrôle conformément à l'article L. 431-4;

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

„salarié“: toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou employé public, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées, accomplies sous un lien de subordination.“

4° Le paragraphe 2 de l'article L. 127-5 prend la teneur suivante:

„(2) Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peuvent dans ce cas, ensemble avec les représentants des salariés et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier, dans la mesure où la législation ou pratique actuelle le permet, les conditions de travail du salarié pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement. **Par dérogation à l'article L. 127-2,**

~~on entend par représentants de salariés au sens du présent paragraphe les représentants du personnel au comité mixte d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.~~

5° Le paragraphe 3 de l'article L. 132-1 prend la teneur suivante:

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

6° L'article L. 134-1 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 134-1.** (1) Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement **le comité mixte d'entreprise ou, à défaut,** la délégation **compétente** du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'oeuvre.

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

(2) L'utilisateur est tenu de soumettre **au comité mixte d'entreprise, ou, à défaut,** à la délégation du personnel **compétente**, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.“

7° Le paragraphe 3 de l'article L. 166-2 prend la teneur suivante:

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

Au cas où une entreprise n'a pas fait procéder à l'élection d'une délégation du personnel **ou à l'institution d'un comité mixte d'entreprise** en dépit de l'obligation légale lui imposée, la procédure des licenciements collectifs prévue par le présent chapitre ne peut prendre cours qu'après la mise en place d'une délégation du personnel **ou d'un comité mixte** conformément aux titres I **et II** du livre IV.“

8° Le point 5. du paragraphe 1er de l'article L. 166-3 prend la teneur suivante:

„5. les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier, sans préjudice de la compétence **du comité mixte et/ou** des délégations du personnel en la matière;“

9° Le dernier alinéa de l'article L. 231-2 prend la teneur suivante:

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

10° Le dernier alinéa de l'article L. 231-3 prend la teneur suivante:

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

11° Le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 231-6 prend la teneur suivante:

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

12° Le paragraphe 3 de l'article L. 243-3 prend la teneur suivante:

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis **au/à la** délégué-e à l'égalité **et au comité mixte** de l'entreprise concernée.

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

13° L'article L. 245-6 prend la teneur suivante:

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

(2) La délégation du personnel, et le/~~La~~ ~~délégué-e chargé-e de veiller~~ à l'égalité ~~entre femmes et hommes~~, s'il en existe, sont habilité-e-s à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils/~~elles~~ sont tenu-e-s de respecter la confidentialité des faits dont ils/~~elles~~ ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensé-e-s par la personne harcelée.

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

14° L'avant-dernier alinéa du paragraphe 1er de l'article L. 261-1 prend la teneur suivante:

„Dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés la délégation du personnel a un pouvoir de codécision dans les cas visés aux points 1, 4 et 5 conformément **Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision tel que défini** à l'article L. **414-9 423-1**, points 1 et 2.“

15° Le paragraphe 2 de l'article L. 261-1 prend la teneur suivante:

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

16° Le point 5. de l'article L. 311-2 prend la teneur suivante:

„5. „délégué à la sécurité **et à la santé**“, le délégué du personnel assumant cette fonction spécifique conformément au livre IV, titre Ier relatif aux délégations **du personnel**;“

17° Le premier alinéa du paragraphe 1er de l'article L. 312-6 prend la teneur suivante:

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

18° L'article L. 312-7 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 312-7.** (1) Les employeurs consultent les salariés, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif ~~aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et~~ à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ou leurs représentants, et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique:

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

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

1. toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;

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

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

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

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

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

19° Le paragraphe 3 de l'article L. 312-8 est supprimé:

**„(3) En dehors du congé formation prévu pour les délégués du personnel conformément au livre IV, titre Ier relatif aux délégations du personnel, les délégués à la sécurité et à la santé ont droit à une formation appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances.“**

20° Le point 4. du paragraphe 2 de l'article L. 313-1 prend la teneur suivante:

„4. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité **et à la santé**, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.“

21° Le point 7. de l'article L. 322-2 prend la teneur suivante:

„7. de coopérer **avec le comité mixte ou, à défaut**, avec la délégation du personnel;“

22° Le troisième alinéa de l'article L. 325-4 prend la teneur suivante:

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

23° Le premier alinéa de l'article L. 326-5 prend la teneur suivante:

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

24° L'article L. 334-1 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 334-1.** L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, **au comité mixte d'entreprise et, à défaut**, à la délégation du personnel et au/délégué(e) à l'égalité, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, conformément aux dispositions qui suivent, ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.“

25° La dernière phrase de l'alinéa premier du paragraphe 3 de l'article L. 343-3 prend la teneur suivante:

- „~~Sont associés à cette surveillance le~~ Le délégué à la sécurité **et à la santé et/ou le délégué des jeunes salariés est associé à cette surveillance.**“
- 26° La dernière phrase du paragraphe 4 de l'article L. 343-3 prend la teneur suivante:
- „~~Sont associés à cette surveillance le~~ Le délégué à la sécurité **et à la santé et/ou le délégué des jeunes salariés est associé à cette surveillance.**“
- 27° Le dernier alinéa de l'article L. 344-2 prend la teneur suivante:
- „~~Le délégué des jeunes salariés et~~ Le délégué à la sécurité **et à la santé désigné** conformément ~~aux~~ à l'articles L. 414-14 ~~411-5 et L. 414-2~~, ainsi que le salarié désigné conformément à l'article L. 312-3 assistent aux instructions prévues par le présent article.“
- 28° Le dernier alinéa de l'article L. 344-3 prend la teneur suivante:
- „Le registre ou fichier prévu à l'alinéa qui précède doit être tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspection du travail et des mines, des délégations du personnel, des délégués à la sécurité **et à la santé, des délégués des jeunes salariés**, des conseillers d'apprentissage et des salariés désignés en application du titre Ier du présent livre.“
- 29° Le paragraphe 1er de l'article L. 426-4 prend la teneur suivante:
- „(1) Par dérogation aux dispositions de l'article 51, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“ sont désignés par la ou les délégations **du personnel d'entreprise** par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les salariés occupés dans l'entreprise. Leur désignation s'effectue au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée au paragraphe 1er de l'article L. 426-7.“
- 30° Les paragraphes 1er et 2 de l'article L. 426-9 prennent la teneur suivante:
- „**Art. L. 426-9.** (1) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de travail.
- (2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise les dispositions des paragraphes ~~(3) (4) à (5) (6)~~ de l'article L. 415-~~11~~ **10** s'appliquent.“
- 31° Le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 431-5 prend la teneur suivante:
- „(2) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des ~~établissements et~~ entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, les informations indispensables à l'ouverture des négociations dont l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les Etats membres de l'Union européenne, les entreprises et les établissements, et leur fournit sans préjudice des dispositions de l'article L. 433-4 des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.“
- 32° Le paragraphe 3 de l'article L. 432-10 est abrogé et les paragraphes 2 et 4 prennent la teneur suivante:
- „(2) ~~Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.~~ Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.
- (4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises **distinctes ou établissements** qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel **compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent**, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article L. 432-11.“
- 33° L'article L. 432-18 prend la teneur suivante:
- „**Art. L. 432-18.** Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement du déroulement des travaux les délégations du

personnel ~~et les comités mixtes d'entreprise~~, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements ou entreprises visés par l'information et la consultation transfrontalières établies par le présent titre. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8."

34° Le troisième alinéa de l'article L. 432-36 prend la teneur suivante:

„Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel ~~et les comités mixtes d'entreprise~~."

35° Le paragraphe 3 de l'article L. 432-46 est abrogé et les paragraphes 2 et 4 prennent la teneur suivante:

„(2) ~~Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales. Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.~~

(4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises **distinctes ou établissements** qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel **compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent**, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article L. 432-47."

36° L'article L. 432-48 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 432-48.** Les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen, dans le comité restreint et dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières en application du présent titre informent régulièrement de leur activité les délégations du personnel ~~et le comité mixte d'entreprise~~, ou, à défaut, l'ensemble des salariés dans les **établissements ou** entreprises visés par l'information et la consultation transfrontalières conformément au présent titre. Sont applicables les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8."

37° Le paragraphe 1er de l'article L. 433-2 prend la teneur suivante:

„(1) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef **d'entreprise d'établissement** ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions leur conférées en exécution de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières."

38° Le point 1. du paragraphe 3 de l'article L. 433-2 prend la teneur suivante:

„1. au cas où les entreprises ~~et établissements~~ dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 salariés au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;"

39° Le paragraphe 5 de l'article L. 433-2 prend la teneur suivante:

„(5) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans ~~un des établissements ou~~ une des entreprises visés par le présent titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (4), avec celle de **délégué des jeunes salariés**, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité **et à la santé**, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du livre III, titre Ier."

40° Le point 1. du paragraphe 1er de l'article L. 433-5 prend la teneur suivante:

„1. aux délégations du personnel ainsi ~~qu'aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et~~ qu'à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;"

41° Le paragraphe 3 de l'article L. 442-2 est abrogé et les paragraphes 2, 4 et 7 prennent la teneur suivante:

„(2) ~~Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales. Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.~~

„(4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises **distinctes ou établissements** qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel **compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent**, les représentants desdits salariés sont élus ou

désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article.“

„(7) Dans les entreprises ~~ou établissements~~ occupant des salariés au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des salariés pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des salariés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.“

42° Le paragraphe 5 de l'article L. 443-3 est abrogé et les paragraphes 4 et 6 prennent la teneur suivante:

„(4) ~~Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales. Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.~~“

„(6) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ~~distinctes ou établissements~~ qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel ~~compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent~~, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe (8) du présent article.“

43° Le paragraphe 1er de l'article L. 443-6 prend la teneur suivante:

„(1) Les membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations ~~du personnel d'entreprise~~ par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les salariés occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article L. 444-4.“

44° Le paragraphe 4 de l'article L. 444-3 prend la teneur suivante:

„(4) Les modalités d'application des paragraphes 2 et 3 peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des ~~établissements ou~~ entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, l'organe de représentation ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation, d'autre part.“

45° L'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L. 444-3 prend la teneur suivante:

„(5) A défaut, et au cas où le représentant des salariés occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec ~~un des établissements ou~~ une des entreprises concernées, le crédit d'heures fixé par le paragraphe 2 de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:“

46° Le paragraphe 7 de l'article L. 444-3 prend la teneur suivante:

„(7) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans ~~un des établissements ou~~ une des entreprises visées par le présent Titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (5) qui précède, avec celle ~~de délégué des jeunes salariés~~, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité ~~et à la santé en vertu des articles L. 411-5, L. 414-2 et L. 414-3~~, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du Titre Premier du Livre III du présent Code, relatif à la sécurité au travail.“

47° Le paragraphe 3 de l'article L. 452-2 est abrogé et les paragraphes 2, 4 et 7 prennent la teneur suivante:

„(2) ~~Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales. Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.~~“

„(4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ~~distinctes ou établissements~~ qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel ~~compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent~~, les représentants desdits salariés sont élus ou



désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 ci-après est applicable.“

„(7) Dans les entreprises ~~ou établissements~~ occupant des salariés au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des salariés pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des salariés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.“

48° Le paragraphe 5 de l'article L. 453-3 est abrogé et les paragraphes 4 et 6 prennent la teneur suivante:

„(4) ~~Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales. Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.~~

Au cas où des représentants effectifs et supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article est applicable.“

„(6) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises **distinctes ou établissements** qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel **compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent**, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 ci-après est applicable.“

49° Les paragraphes 2, 3, 4, 5 et 7 de l'article L. 454-5 prennent la teneur suivante:

„(2) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef **d'entreprise d'établissement** ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur salaire, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu du présent Titre.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef **d'entreprise d'établissement** doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir un salaire inférieur à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

(4) Les modalités d'application des paragraphes 2 et 3 peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale ou les chefs des ~~établissements ou~~ entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, l'organe de représentation ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation, d'autre part.

(5) A défaut, et au cas où le représentant des salariés occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec ~~un des établissements ou~~ une des entreprises concernées, le crédit d'heures fixé par le paragraphe (2) de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

- au cas où les entreprises ~~et établissements~~ dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections 500 salariés au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;

- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de salariés définis à l’alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1.501 au moins.

Ce crédit d’heures supplémentaires est réservé à l’usage exclusif du ou des représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l’organe de représentation ou dans la procédure d’information et de consultation.

Au cas où le(s) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg est (sont) un (des) délégué(s) du personnel libéré(s) en application du paragraphe 3 de l’article L. 415-5, le crédit d’heures visé au premier alinéa du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois la mission incombant au(x) représentant(s) des salariés occupé(s) au Luxembourg en application du présent Titre doit être exercée par celui (ceux)-ci personnellement.

(7) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans **un des établissements ou** une des entreprises visées par le présent Titre ne peut être cumulée, à l’exception, le cas échéant, du cas visé à l’alinéa final du paragraphe (5) qui précède, avec celle **de délégué des jeunes salariés**, de délégué à l’égalité ou de délégué à la sécurité **et à la santé en vertu des articles L. 411-5, L. 414-2 et L. 414-3**, ni avec l’une des missions incombant à un représentant des salariés en application du Titre Premier du Livre III du présent Code, relatif à la sécurité au travail.“

50° Le deuxième alinéa du paragraphe (1) de l’article L. 511-5 prend la teneur suivante:

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

51° Le paragraphe (1) de l’article L. 511-6 prend la teneur suivante:

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

52° L’article L. 511-8 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 511-8.** Si le Gouvernement en conseil décide de ne pas proroger l’allocation d’une subvention, en application des dispositions visées à l’article L. 511-4, paragraphe (2), ou bien si la demande en obtention d’une subvention sur base des dispositions visées à l’article L. 511-3 n’est pas renouvelée, la direction de l’entreprise est tenue d’informer et d’entendre les délégations du personnel, **le comité mixte d’entreprise**, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail.“

53° Le paragraphe (1) de l’article L. 511-18 prend la teneur suivante:

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

54° L’article L. 511-20 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 511-20.** Avant la conclusion des contrats visés à l’article précédent, le chef d’entreprise est tenu d’informer et d’entendre les délégations du personnel, **le comité mixte d’entreprise**, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail.“

55° L’article L. 513-4 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 513-4.** (1) Pour les besoins d’application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d’entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d’un côté l’employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d’un autre côté, la délégation du personnel, **le groupe salarial du comité mixte d’entreprise**, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans

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

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

56° Le premier alinéa de l'article L. 532-3 prend la teneur suivante:

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

57° Le dernier alinéa du paragraphe (4) de l'article L. 542-9 prend la teneur suivante:

„Avant leur mise en oeuvre, les plans de formation visés aux paragraphes (2) et (3) sont soumis ~~pour avis au comité mixte ou, à défaut,~~ à la délégation du personnel ~~concernée~~.“

58° Le point 4. du paragraphe (2) de l'article L. 542-11 prend la teneur suivante:

„4. l'avis de la délégation du personnel ~~respectivement~~ ou la décision prise sur base de l'article L. 414-9 ~~414-13~~.“

59° Le paragraphe (2) de l'article L. 581-3 prend la teneur suivante:

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

60° L'alinéa premier de l'article L. 581-4 prend la teneur suivante:

„Les critères de priorité sont établis par la convention collective de travail ou la convention visée à l'article L. 581-1, ~~sinon le comité mixte d'entreprise, établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite. A défaut de comité mixte d'entreprise~~, sinon, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

Dans les entreprises occupant moins de cent cinquante salariés l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la ~~ou des~~ délégations du personnel ~~compétentes~~.“

61° Le paragraphe (2) de l'article L. 583-3 prend la teneur suivante:

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

62° Le paragraphe (1) de l'article L. 583-4 prend la teneur suivante:

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

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

63° Le deuxième alinéa de l'article L. 584-1 prend la teneur suivante:

„La conclusion de la convention spéciale visée à l'alinéa qui précède est subordonnée à la présentation de l'avis de la délégation du personnel ~~compétente, ou, à défaut, du comité mixte d'entreprise~~.“

64° L'alinéa premier de l'article L. 584-5 prend la teneur suivante:

„Les critères de priorité sont établis par la convention visée à l'article L. 581-1, ~~sinon le comité mixte d'entreprise, établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite. A défaut de comité mixte d'entreprise~~, sinon, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

**Dans les entreprises occupant moins de cent cinquante salariés** l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la ~~ou des~~ délégations du personnel **compétentes**."

65° Le paragraphe (2) de l'article L. 614-3 prend la teneur suivante:

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

- l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
- le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

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

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

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

**Art. 5. – Le point 4. du paragraphe (2) de l'article L. 542-11 est modifié comme suit:**

~~„4. l'avis de la délégation du personnel respectivement la décision prise sur base de l'article L. 414-13;“~~

**Art. 6. – Dans tout le Code du travail et dans toutes les autres dispositions légales et réglementaires la référence au „comité mixte“ est supprimée, respectivement remplacée par les termes de „la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés“.**

~~Art. 5. – Art. 4. –~~ Le deuxième alinéa du paragraphe 1er a) de l'article 69 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises prend la teneur suivante:

„Dans les sociétés visées à l'article L. 426-1 du Code du travail ~~à l'article 22 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes~~, ces personnes sont désignées par l'assemblée générale sur proposition de l'employeur ~~suite à la procédure prévue sur proposition du comité mixte d'entreprise à la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV du Code du travail~~.“

~~Art. 6. – Art. 5. –~~ La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Toutefois les articles L. 411-3, L. 414-4 à L. 414-13, L. 416-1 de l'article premier ainsi que les articles 3 et 4 ne s'appliquent à l'entreprise concernée qu'à partir de la date de la publication par arrêté ministériel respectivement par règlement grand-ducal des élections prévues au paragraphe (2) respectivement au paragraphe (3) de l'article L. 413-2.

Les anciens articles L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 416-1 du Titre Premier du Livre IV et les articles L. 421-1 à L. 425-4 du Titre II du livre IV continuent à s'appliquer aux délégations et comités mixtes en place au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'aux prochaines élections.