

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

Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (24/06/2015)

La Commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président; M. Frank ARNDT Rapporteur; MM. Gérard ANZIA, André BAULER, Mme Taina BOFFERDING, M. Félix EISCHEN, Mme Joëlle ELVINGER, MM. Ali KAES, Alexander KRIEPS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge URBANY et Serge WILMES, Membres.

I. ANTÉCÉDENTS ET PROCÉDURE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés, sous la législature précédente, par M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, le 25 février 2013.

La Chambre des Salariés a émis son avis le 8 mars 2013. Le projet a fait l'objet d'un avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 25 avril 2013. L'avis du comité du travail féminin se trouve publié au document parlementaire 6545⁴.

Le Conseil d'État a rendu son avis circonstancié le 2 juillet 2013.

Sous la législature précédente, le projet a une première fois été présentée à la Commission du Travail et de l'Emploi le 8 mai 2013.

Sous la nouvelle législature, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entamé ses travaux le 1er octobre 2014 en désignant M. Frank Arndt comme rapporteur. Dans cette même réunion la commission a entendu une nouvelle présentation générale du projet.

La commission parlementaire a ensuite procédé à une instruction détaillée du projet de loi et de l'avis du Conseil d'État dans ses réunions des 8 et 22 octobre, 12 novembre et 8 décembre 2014. Dans sa réunion du 12 janvier 2015, la commission a évacué différents points tenus en suspens avant d'adopter dans sa réunion du 15 janvier 2015 une série de 75 amendements parlementaires qui se sont dégagés des réunions antérieures.

Dans sa réunion du 11 mai 2015, la commission a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'État sur les amendements parlementaires.

Par lettre de la Présidence de la Chambre des Députés du 19 mai 2015, la commission a saisi le Conseil d'État d'une modification textuelle découlant directement d'observations du Conseil d'État, modification qu'elle considérait ne pas constituer un amendement proprement dit.

Le Conseil d'État n'a pas partagé ce point de vue et il a par conséquent émis le 2 juin 2015 un deuxième avis complémentaire sur l'amendement de la commission.

Finalement, dans sa réunion du 24 juin 2015, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adopté le présent rapport.

II. CONSIDERATIONS GENERALES

II.1. Objet du projet de loi

Le dialogue social dans l'entreprise a une longue histoire au Luxembourg, dont l'origine peut être déterminée à l'arrêté grand-ducal du 26 avril 1919 instituant le « conseil d'usine permanent ». Il est renvoyé à l'exposé des motifs du projet de loi pour retracer les différentes étapes législatives du dialogue social au Luxembourg. Retenons simplement que déjà dans sa déclaration du 23 juillet 2009, le Gouvernement a annoncé une réforme de cette législation. Une telle réforme devait avoir notamment pour objet d'adapter les organes et le fonctionnement du dialogue social aux réalités économiques actuelles, de rendre ce dialogue plus efficace et plus rationnel, d'améliorer les conditions d'exercice du mandat des délégations ainsi que leur protection. Il s'agissait avant tout d'améliorer la qualité de ce dialogue qui doit rester une préoccupation fondamentale d'une économie moderne qui se trouve confrontée à de nombreuses mutations profondes qui transforment le travail des salariés et l'organisation des entreprises.

En effet, la législation actuelle en matière de représentation du personnel date des années 1970. Or, le monde économique sous ses formes actuelles a engendré de nouvelles stratégies d'organisation et de structuration des entreprises. Ainsi, des concentrations économiques et financières sous forme de groupes multinationaux et de leurs filialisations, la sous-traitance de services et de productions sont des choix stratégiques qui peuvent avoir pour conséquence des restructurations, des rationalisations ou des réorganisations d'entreprises. Ces mouvements économiques ont d'un point de vue social et sociétal une très forte incidence sur la quantité et la qualité des emplois ainsi que sur l'ensemble des conditions de travail et de rémunération des salariés. De plus, l'insécurité sociale et professionnelle, la vulnérabilité des liens contractuels et des conditions de travail et de rémunération, le manque d'adéquation de la qualification professionnelle et finalement le risque de la perte de l'emploi avancent au premier plan des préoccupations.

Ainsi, considérant la tradition luxembourgeoise en la matière, le projet de loi considère également que le dialogue social est non seulement un instrument de protection des droits des salariés, mais aussi de performance économique. D'ailleurs, comme le souligne la Chambre des salariés dans son avis concernant le projet de loi sous rubrique, « *considérer les salariés comme partie prenante présente l'avantage de les considérer non seulement comme supportant une part croissante du risque social, mais aussi comme partie défenderesse de la pérennité de l'entreprise. Les salariés étant directement intéressés à voir l'activité se perpétuer, défendent le développement de l'entreprise à long terme, alors que les seuls actionnaires risquent de privilégier plutôt le rendement à court terme passant souvent par la compression des coûts. En tant qu'acteurs du terrain, les salariés ont en outre une autre vue des activités de l'entreprise face à l'équipe des dirigeants. Ils pourront ainsi efficacement contribuer au développement durable de l'entreprise. Cette optique de gouvernance d'entreprise doit être soutenue, alors qu'à la différence de l'approche de la*

valeur actionnariale, elle développe une vision plus ouverte par rapport aux intérêts sociaux et professionnels des salariés. Or, une telle optique ne pourra se développer d'une manière efficace qu'à partir du moment où les salariés en tant que partie prenante sont efficacement représentés et qu'ils disposent de moyens et d'instruments de représentation légale et démocratiquement légitimée adaptés au monde économique d'aujourd'hui et à ses évolutions futures. » De plus, selon le classement établi par le Forum économique mondial de Davos, les cinq premiers pays européens les plus compétitifs sont ceux où une présence syndicale dans l'entreprise est avérée.

Tous ces aspects soulignent l'importance d'une revalorisation qualitative du dialogue social, qui est l'objectif du projet de loi sous rubrique.

II.2. Points saillants du projet de loi

1. Suppression du comité mixte

L'une des principales innovations proposées par le projet de loi consiste à transférer les attributions réservées jusqu'à présent au comité mixte à la délégation du personnel. La suppression du comité mixte fait de la délégation l'unique organe représentant les intérêts des salariés et a pour finalité de simplifier la représentation du personnel par une concentration des pouvoirs entre les mains d'une seule délégation par entreprise en vue d'une revalorisation qualitative du dialogue social.

2. Restructuration des attributions de la délégation

Suite à la suppression du comité mixte, les attributions de ce dernier sont transmises, sous quelques conditions, à la délégation du personnel. Les missions, les rôles et les attributions de la délégation du personnel sont repris dans les sections 1 à 4 du chapitre IV.

Le projet de loi précise les attributions suivantes :

2.1. Attributions générales et droit à l'information

- Sauvegarder et défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.
- Dans un esprit de coopération, la délégation doit prévenir et régler les différends pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié.
- La délégation doit présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective.
- A défaut d'un règlement des différends susmentionnés, la délégation peut saisir 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.
- La délégation veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que la rémunération et les conditions de travail.
- 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.

- Le chef d'entreprise doit informer la délégation et le délégué à la sécurité et à la santé des risques pour la sécurité et la santé ainsi que des mesures et activités de protection et de prévention à prendre. Ces informations 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.
- Le chef d'entreprise informe la délégation et le délégué à la sécurité et à la santé de l'évolution du taux d'absence.
- Le chef d'entreprise occupant moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, devra informer une fois par an au moins, sa délégation du personnel sur l'évolution économique et financière, ainsi que sur les activités récentes et probables. Cela se fera sur base d'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.

2.2. Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Cette rubrique traite des domaines où la délégation n'est pas seulement informée mais également consultée, alors que pour certains cas elle devra donner un avis.

- Le paragraphe 1 de l'article L. 414-3 du Code du travail prévoit qu'en matière d'information et de consultation la délégation du personnel a notamment pour mission de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise, de participer à la formation des apprentis dans l'établissement s'il comprend plus de 100 salariés, de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes et de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage. Il est renvoyé au paragraphe cité pour les détails des missions. Il est cependant à souligner que la mission concernant l'élaboration d'un plan de gestion des âges a été rayée de la liste. En effet, à l'état actuel, il n'existe pas de base légale pour le plan de gestion des âges, et le Conseil d'État avait donc proposé de supprimer ce point. Précisons cependant que le projet de loi 6678 portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âge a été déposé et comprend la base légale pour le plan de gestion des âges.
- 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. Il doit notamment fournir semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.
- 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, y compris 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.
- 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.
- 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. Comme le Conseil d'État doutait qu'en pratique le droit à l'information et à la consultation aboutisse au même résultat que la participation et la surveillance, la commission a ajouté une disposition prévoyant une approbation formelle des comptes rendus de gestion des œuvres sociales auxquelles les salariés participent financièrement par chaque délégation du personnel, indépendamment du nombre de salariés occupés dans l'entreprise en question.

2.3. Information et consultation en matière technique, économique et financière

Cette section reprend essentiellement les attributions du comité mixte et se limite aux entreprises occupant au moins 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. Il est renvoyé aux articles L. 414-4 à L. 414-8 du Code du travail pour le détail du type d'informations qui doivent être transmises ainsi que sur les modalités de transmission des informations.

2.4. Participation à certaines décisions de l'entreprise

La section 4 reprend les dispositions légales actuelles sur les matières soumises à codécision dans l'actuel comité mixte. Elles s'appliquent aux entreprises occupant au moins 150 salariés. Ainsi, l'article L. 414-9 énumère une série de matières soumises au commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel (par exemple l'introduction de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés, l'introduction d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail etc.) Le Conseil d'État avait regretté que les règles précises du fonctionnement du comité mixte n'aient pas été reprises par le projet de loi et que ce manque 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. La commission a donc ajouté un alinéa afin de préciser que 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 doivent être portées à l'ordre du jour.

2.5. Délégué à la sécurité et à la santé

Chaque délégation du personnel désigne parmi ses membres ou parmi les 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.

Les missions du délégué à la sécurité et à la santé sont énumérées à l'article L. 414-14. Il y est notamment précisé que le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant, peut effectuer chaque semaine des tournées de contrôles au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise. En cas d'urgence le délégué à la sécurité a le droit de s'adresser directement au service de l'Inspection du travail et des mines tout en informant également le chef d'entreprise.

Précisons encore que le délégué à la sécurité et à la santé dispose d'un congé-formation d'une durée de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée. Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le congé annuel de récréation. Le congé-formation permet au délégué de 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.

2.6. Délégué à l'égalité

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.

Les missions du délégué à l'égalité sont énumérées à l'article L.414-15 et consistent notamment 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, à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ou encore à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe.

Le délégué à l'égalité dispose de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. De plus, afin de réaliser les missions définies ci-dessus, le crédit d'heures accordé aux délégués est majoré, pour le délégué à l'égalité.

3. Structuration des délégations au sein de l'entreprise

3.1. Délégations du personnel

Toute entreprise qui occupe au moins 15 salariés pendant les 12 mois qui précèdent le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections est tenue de faire désigner des délégués du personnel. La composition numérique des délégations du personnel est fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent (p.ex. 1 membre lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25 membres et 25 membres lorsque l'effectif est compris entre 5.101 et 5.500)

3.2. Délégations au niveau de l'entité économique et sociale

Selon la définition de la notion de l'entité économique et sociale telle qu'elle figure à l'article L.161-2 du Code du travail aux alinéas 2 et suivants on entend par entreprise constituant une entité économique et sociale « *un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable. Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires ; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée ; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux ; de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux ; ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté. Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article. »*

Le projet de loi prévoit que lorsque plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale (EES), 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 doivent être formulées dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel. La délégation au niveau de l'EES représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale. Suite à une opposition formelle du Conseil d'État concernant les compétences de l'EES, la commission a retenu

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

Les délégués EES sont élus par les délégations du personnel, chaque délégation disposant d'une seule voix. Les délégués EES disposeront de la protection spéciale contre le licenciement.

En ce qui concerne les entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, le projet de loi prévoit qu'un représentant qui assistera aux réunions avec voix consultative est désigné par l'ensemble des salariés de cette entreprise. De plus, le projet de loi amendé prévoit que 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 peut être adressée à l'Inspection du travail et des mines en vue d'établir une délégation au niveau de cette entité.

3.3. Recours à des conseillers internes et externes ainsi qu'à des experts

Le projet de loi accorde aux délégations du personnel, sous certaines conditions, la possibilité d'avoir recours à des conseillers internes et externes ainsi que le droit d'avoir recours à un expert. La législation en vigueur prévoit déjà cette possibilité, mais seulement aux délégations des entreprises avec un effectif d'au moins 150 salariés. Dorénavant cette possibilité est accordée aux délégations ayant au moins 51 salariés.

De plus, le droit de désigner des conseillers externes n'est plus seulement réservé aux syndicats jouissant de la représentativité sur le plan national mais est élargi aux syndicats jouissant de la représentativité dans un secteur important de notre économie, à condition qu'ils disposent d'au moins un tiers des délégués effectifs. Cette réduction substantielle du seuil est justifiée afin d'assurer que face à l'augmentation de la complexité des problèmes dans l'entreprise le dialogue social puisse fonctionner entre partenaires munis tous les deux des moyens adéquats.

Contrairement aux experts, les conseillers invités par la délégation ne sont pas rémunérés par l'employeur pour leur participation aux réunions. Par ailleurs, il est désormais possible de confier l'examen d'une question déterminée à un syndicat représentatif pour un secteur important de l'économie luxembourgeoise et non plus aux seuls syndicats jouissant d'une représentativité nationale. Précisons que le projet de loi n'exclut pas la possibilité pour la délégation de l'EES d'avoir recours à des conseillers internes et externes.

Par ailleurs, le projet de loi dispose qu'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.

4. Modalités d'élection

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

Sous certaines conditions, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser le vote par correspondance des salariés absents de l'entreprise le jour du scrutin.

Ensuite, le projet de loi prévoit aussi 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 ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs, ceux-ci sont déclarés élus d'office.

A défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet 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.

Les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus. Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Cependant lorsque le personnel d'un établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée ci-dessus. De même, 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, suite à un dépôt de mandat, par exemple, le ministre peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée ci-dessus.

Les salariés sans distinction de nationalité, âgés de seize ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins au moment du jour de l'élection participent à l'élection. Il est à noter que l'âge à partir duquel les salariés peuvent participer au vote a été baissé de dix-huit à seize ans. Ceci s'explique par le fait que le projet de loi propose de supprimer la délégation des jeunes salariés. Ainsi, même si les salariés engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ne sont pas comptabilisés pour le calcul des effectifs du personnel occupés dans l'entreprise, ces salariés disposent toutefois d'un droit de vote actif. Cependant, ils ne peuvent pas se porter candidat.

Le droit de vote passif est attribué aux salariés âgés de dix-huit ans au moins et occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. Il doit être Luxembourgeois ou être autorisé à travailler sur le territoire.

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 service la plus élevée.

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.

5. Adaptations concernant les crédits d'heures

Le projet de loi prévoit l'obligation pour le chef d'entreprise de laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire pour accomplir leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail. Ainsi, il est prévu que le chef d'une entreprise, dont l'effectif ne dépasse pas 149 salariés, doit accorder un crédit d'heures sur base de 40 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.

L'article L.415-5 du projet de loi prévoit la libération d'un délégué dans les entreprises occupant entre 250 et 500 salariés ; deux délégués dans les entreprises occupant entre 501 et 1000 salariés; trois délégués dans les entreprises occupant entre 1001 et 2000 salariés; quatre délégués dans les entreprises occupant entre 2001 et 3500 salariés et par après un délégué supplémentaire par tranche de 1500 salariés lorsque l'effectif dépasse 3500 salariés.

Ensuite, il est précisé que toute liste syndicale qui a reçu au moins vingt pour cent des sièges pourra bénéficier de façon proportionnelle d'un crédit d'heures.

Précisons finalement qu'une des nouveautés du projet de loi consiste à accorder aux délégués élus pour la première fois un supplément de seize heures de congé-formation pendant la première année de leur mandat. De plus, les membres suppléants de la délégation du personnel bénéficient de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 2 de l'article 415-10.

6. Protection des délégués

Le projet de loi prévoit une protection spéciale des délégués du personnel ainsi que des délégués à la sécurité et à la santé contre le licenciement pendant la durée de leur mandat. Il pose par ailleurs le principe de la nullité de toute notification d'un tel licenciement, du maintien ou de la réintégration dans l'emploi de tout délégué illégalement licencié. Il innove en permettant également au délégué indûment licencié qui ne souhaite plus reprendre son travail, de demander des dommages et intérêts.

Cette interdiction de licenciement n'est pas applicable en cas de fermeture de toute l'entreprise motivée par des raisons d'ordre économique ou technique et si le délégué ne peut pas être réaffecté à un autre emploi disponible au sein de l'entreprise. Cependant, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de notifier une décision de dispense immédiate de l'exécution de son contrat de travail à l'intéressé. La commission a amendé le texte de manière à protéger les délégués contre tout licenciement abusif. Il est renvoyé au commentaire des articles pour le détail des protections attribuées aux délégués.

7. Médiation

Une autre innovation du projet de loi consiste en la mise en place de la médiation en cas de différends sur l'application ou résultant de l'application de différents articles du Code du travail en matière de délégation du personnel. Ainsi le texte prévoit que ces litiges non résolus après une éventuelle mise en intervention de l'ITM peuvent 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. A défaut d'une telle disposition, un médiateur pourra être demandé auprès du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

En cas d'échec d'une médiation, toutes les voies légales de droit commun de règlements de litiges collectifs et tous les recours judiciaires restent ouverts aux parties.

III. LES AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

1. La Chambre des Salariés (CSL)

La Chambre des Salariés a rendu son avis en date du 8 mars 2013.

La CSL salue que le projet de loi prévoit la création d'une représentation du personnel au niveau de l'entité économique et sociale. Face à des formes d'organisation et d'interconnexion très diverses et complexes dans le monde des entreprises, la notion même d'entreprise n'est plus suffisante pour englober toutes les hypothèses réelles. L'instauration d'une délégation du personnel au niveau de l'entité économique et sociale est considérée comme fondamentale.

En vue d'une amélioration qualitative du fonctionnement des délégations du personnel, le projet de loi accorde la possibilité d'avoir recours à des conseillers internes et externes aux délégations du personnel des entreprises représentant un effectif d'au moins 51 salariés et non plus à partir de 150 salariés. La CSL salue expressément cette extension et ce renforcement du droit de chaque délégation. Elle demande en outre que les délégations du personnel des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également de ce droit.

Le renforcement des liens avec les organisations syndicales représentatives sur le plan national et sectoriel permettra aux délégués de mieux bénéficier du soutien de leurs syndicats et de créer des liens plus intenses entre le dialogue social au niveau de l'entreprise et le dialogue social sectoriel et interprofessionnel.

Le travail du délégué à la sécurité est dans de nombreuses entreprises très complexe, et il le sera encore davantage avec le projet de loi sous objet, étant donné que les missions du délégué à la sécurité et à la santé seront élargies au volet santé au travail. Dans ce contexte, la CSL estime qu'un certain nombre d'adaptations et d'améliorations sont nécessaires. Les compétences nécessaires, les risques à prendre en considération sont très divers et intimement liés aux spécificités de l'activité de l'entreprise. Des crédits d'heures spécifiques différenciés, des formations particulières, des moyens techniques et de documentation en lien avec les risques liés à l'activité de l'entreprise devraient être prévus dans la loi et être fixés dans un accord sectoriel ou interprofessionnel ou en absence d'un tel accord par règlement grand-ducal.

La CSL salue l'extension des droits et des moyens des délégués, notamment en ce qui concerne la communication qui peut s'effectuer par les moyens électroniques et l'inscription du droit dans la loi d'entrer en contact avec les salariés.

En matière du congé de formation, les règles actuelles sont légèrement adaptées par le présent projet de loi. Néanmoins la CSL estime que la loi devrait prévoir un véritable parcours de formation adapté aux besoins des différents délégués et tenant compte de leurs savoirs et compétences. L'organisation et le déroulement des formations gagneraient à être modernisés et dans ce contexte les chambres professionnelles pourraient de par leur expérience au niveau de la formation jouer un rôle utile. La loi devrait prévoir un règlement

grand-ducal concernant la mise en œuvre des dispositions relatives à la formation des délégués prévue dans la loi.

La CSL est sceptique quant à la procédure de médiation prévue dans la loi. Elle estime nécessaire de prévoir d'une façon claire et nette qu'il s'agit d'une possible alternative à la saisine immédiate du tribunal de travail qui doit rester ouverte dès le début. Le recours à la médiation ne doit pas être obligatoire, mais rester une faculté. Si le recours à la médiation est choisi, l'échec de la médiation ne doit pas fermer le droit au recours à la justice, qui doit toujours rester ouvert. La CSL souligne par ailleurs que la médiation ne doit pas remplacer le recours à la conciliation et à l'arbitrage pour les négociations non abouties dans le cadre de la procédure de codécision. Il serait par ailleurs utile d'indiquer que le recours à la médiation doit en principe être réglé par voie de convention collective, d'accord sectoriel ou interprofessionnel et n'est qu'en ordre subsidiaire réglé par la loi.

En ce qui concerne les litiges en matière de codécision, la CSL estime qu'ils doivent en tout état de cause rester de la compétence de l'Office national de conciliation, tel que c'est actuellement le cas.

La CSL critique le fait que le présent projet de loi ne se préoccupe pas de la question de la participation des salariés dans les organes de gestion des entreprises, notamment les conseils d'administration. La CSL estime qu'il s'agit là d'une autre réforme à entamer alors que, comme nous l'avons développé ci-avant, il est désormais démontré qu'associer les salariés à la gestion de l'entreprise ne constitue pas seulement un gain en terme de dialogue social, mais aussi un gain au niveau de la pérennité de l'entreprise.

2. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers

Les deux chambres professionnelles ont rendu un avis commun en date du 25 avril 2013.

Tout en comprenant qu'une réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises est utile au vu des changements importants intervenus au niveau économique et social au cours des trois dernières décennies, les deux chambres professionnelles déplorent cependant que ni la structure, ni le fonctionnement des organes de représentation du personnel ne soient modernisés et simplifiés par le projet de loi sous objet.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que hormis un changement de dénomination, les trois niveaux de délégations du personnel – principale, divisionnaire et centrale –, sont maintenus alors qu'à leurs yeux une véritable modernisation aurait consisté dans la mise en place d'un interlocuteur unique au seul niveau de l'entreprise.

Les deux chambres professionnelles sont d'avis que la suppression du comité mixte d'entreprise ne constitue pas une simplification de la structure du dialogue social dans la mesure où le projet de loi prévoit de transférer l'ensemble de ses compétences, y compris les compétences de codécision, à la délégation du personnel.

Selon elles, la nouvelle procédure de codécision envisagée par le présent projet de loi compliquera davantage la prise de décision étant donné que le nombre d'interlocuteurs au sein de la délégation du personnel sera plus important qu'au sein du comité mixte d'entreprise.

Quant à l'extension de la codécision aux questions ayant trait à la formation professionnelle continue, les deux chambres professionnelles s'y opposent formellement au motif qu'elle constitue une ingérence inacceptable de la délégation du personnel dans la gestion des ressources humaines, et donc dans la stratégie même de l'entreprise.

Les nouvelles dispositions en matière d'obligations à la charge des employeurs contribueront, selon les deux chambres professionnelles, à surenchérir le coût du dialogue social de manière considérable et injustifiable. Il s'agit notamment de l'augmentation du temps libre rémunéré à accorder aux délégués pour leur permettre d'exercer leur activité, de l'augmentation des moyens humains (conseillers, experts, secrétariat) et matériels (local et moyen de transport appropriés, modes de communication) qui devront être mis à leur disposition, le supplément d'heures de formation au profit des délégués et suppléants élus pour la première fois, le maintien automatique du salaire en cas de licenciement pour faute grave d'un délégué du personnel etc...

De manière générale, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers reprochent aux auteurs du projet de loi d'avoir privilégié une approche qu'elles qualifient de quantitative et non qualitative, créant un déséquilibre au profit des représentants du personnel et du pouvoir syndical, à la fois injustifié et inapproprié. Elles s'opposent par conséquent au présent projet de loi.

S'autosaisissant, la Chambre de Commerce a émis un avis complémentaire le 4 juin 2015 et la Chambre des Métiers le 2 juin 2015.

3. Le Comité du Travail Féminin (CTF)

Le Comité du Travail Féminin a avisé le présent projet de loi en date du 2 juillet 2013.

Le CTF regrette que les femmes soient actuellement sous-représentées au sein des délégations du personnel. Le sujet de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes est un sujet récurrent dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

Le CTF est d'avis que des mesures de sensibilisation devraient être complétées par des mesures de promotion contraignantes. Il propose ainsi de modifier la disposition (2) de l'art. L. 413-1 de la façon suivante:

„Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer et comportera un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux salariés qui seront représentés par la délégation.“

Le CTF saluerait fortement si la délégation collaborait à l'établissement de plans à l'égalité entre femmes et hommes. Ces plans devraient décrire des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des femmes et des hommes sur le lieu de travail et contenir un relevé des actions positives projetées. Ils devraient également renseigner sur les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Selon le CTF, l'introduction d'une formation obligatoire au genre à l'attention des délégué(e)s à l'égalité est indispensable pour que ces derniers disposent des bases théoriques et pratiques sur les questions d'égalité entre hommes et femmes.

IV. AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'État a avisé le projet de loi sous objet en date du 2 juillet 2013. Il marque son accord à la démarche du Gouvernement visant à réviser complètement le Titre Ier du Livre IV du Code du travail actuellement en vigueur. Cependant, le Conseil d'État regrette que le projet de loi ne soit pas un texte autonome qui se substituerait au texte en vigueur qu'il abrogerait. Les modifications prévues affectent le texte soit de manière ponctuelle, soit dans son intégralité, mais elles ne sont pas énoncées de manière expresse. Au contraire, le projet de loi reprend également les articles dont le contenu reste inchangé. Selon le Conseil d'État,

cette approche est contraire aux principes légistiques et enlève toute lisibilité aux modifications envisagées.

L'avis complémentaire du Conseil d'État est intervenu le 3 avril 2015, suite aux amendements introduits le 22 janvier 2015. Le deuxième avis complémentaire est intervenu le 2 juin 2015.

Pour le détail des propositions du Conseil d'État et des travaux de la commission, il est renvoyé au commentaire des articles.

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Au vu des observations du Conseil d'État et compte tenu d'une nouvelle disposition modificatrice proposée par voie d'amendement à l'article 4 nouveau, la commission a proposé 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.** »

Ce nouvel intitulé ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} regroupe les modifications apportées aux dispositions relatives aux délégations du personnel figurant au Titre Premier du Livre IV du Code du Travail.

Section 1. – Délégations du personnel

Art. L. 411-1. (1)

Le paragraphe 1 de l'article L. 411-1 prévoit les conditions dans lesquelles la mise en place d'une délégation du personnel s'impose. A noter que selon le libellé du nouvel article, l'obligation de faire désigner des délégués du personnel sera désormais imposée à « toute entreprise » et non plus à « tout employeur ».

Le Conseil d'État approuve cette nouvelle approche d'instituer la délégation du personnel au niveau de l'entreprise.

En outre, il constate que le projet maintient le seuil minimal de quinze salariés déclenchant l'élection d'une délégation. Toutefois, le projet entend fixer sans équivoque le moment de la constatation de ce seuil. A cet égard, le Conseil d'État estime que « *la Chambre des salariés souligne à juste titre que la date de computation est très rapprochée de celle des élections, ce qui risque de créer des difficultés d'organisation et d'interprétation* », tout en notant cependant que toute solution alternative présenterait à son tour des inconvénients.

La Chambre des salariés note que le projet de loi n'ajoute aucune précision pour savoir comment on doit interpréter la partie de phrase « *occuper au moins 15 salariés pendant les 12 mois qui précèdent la date obligatoire de l'établissement des listes électorales* ». Elle se

demande s'il faut que l'effectif de l'entreprise soit d'au moins 15 salariés tout au long de ces 12 mois.

En ce qui concerne la date clé permettant de déterminer la période de référence de 12 mois, « *qui est la date obligatoire de l'établissement des listes électorales, elle se situe actuellement à 3 semaines des élections. Ce n'est donc que 3 semaines avant les opérations électorales qu'il sera établi si une entreprise doit oui ou non mettre en place une délégation du personnel.*

Or, un mois avant les élections l'employeur doit en vertu de la procédure actuelle afficher les dates et lieu et heures des élections. Il y a ici une contradiction entre le texte proposé et la procédure électorale actuelle.

La CSL estime que le laps de temps de 3 semaines est en outre trop court pour permettre aux salariés de l'entreprise de s'organiser en vue des élections. »

La commission partage l'argumentation de la Chambre des salariés et a proposé 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 ».

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 ».

La teneur amendée de l'article L. 411-1 (1), alinéas 1^{er} et 2 est 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Art. L. 411-1. (2)

Le paragraphe 2 de l'article L. 411-1, définissant les salariés à prendre en compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise, n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État et est donc maintenu dans la teneur du projet gouvernemental.

Art. L. 411-2

L'article L. 411-2, qui reste inchangé règle la computation du personnel occupé par l'entrepreneur de travail intérimaire, n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État et se lit comme suit :

« 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. »

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'État 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'État 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'État et en tenant compte de l'esprit de simplification qui a guidé le projet, la commission a proposé 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.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

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

Art. L. 411-4 (nouvel art. L. 411-3)

Suite à la suppression de la section 2 comprenant l'article L. 411-3 du projet gouvernemental relatif aux représentants d'établissement, la numérotation des articles subséquents est avancée d'une unité.

La nouvelle section 2 comprenant l'article L. 411-3 introduit un nouveau modèle de représentation au niveau de l'entité économique et sociale, remplaçant l'ancienne délégation centrale.

L'alinéa 1^{er} de l'article L. 411-3 prévoit que 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.

En permettant la constitution d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, le projet de loi propose d'adapter le dialogue social aux réalités économiques. La commission souligne l'importance d'une représentation commune des salariés ayant des intérêts partagés. Le but est de garantir aux salariés concernés un droit à l'information.

Avant d'entrer dans le détail de cet article, il est utile de rappeler la définition de la notion de l'entité économique et sociale telle qu'elle figure à l'article L. 161-2 du Code du travail aux alinéas 2 et suivants:

« On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux; de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article. »

Le texte gouvernemental prévoit à l'alinéa 2 de l'article L. 411-3 que la demande à voir instituer une délégation au niveau de l'entité économique et social doit être formulée dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel et est adressée aux employeurs respectifs des entités concernées.

Le Conseil d'État estime que l'instauration d'un tel délai de forclusion ne se justifie guère. Il propose par conséquent de l'omettre, sinon au moins de faire débiter le délai de trois mois à partir de la dernière des réunions constitutives des délégations du personnel. Il considère que cette solution présenterait l'avantage de tenir notamment compte de la situation où l'entrée en fonction de la délégation du personnel d'un des employeurs formant l'EES était retardée en raison d'un recours. Par conséquent le délai de trois mois ne commencerait à courir que lorsque ce recours aura été vidé.

Bien que le Conseil d'État propose d'omettre cette disposition, ou à titre subsidiaire, de faire débiter le délai de trois mois à partir de la dernière des réunions constitutives, il est proposé de maintenir le délai de forclusion figurant dans le projet déposé afin de ne pas mettre l'employeur dans l'incertitude pendant un laps de temps imprévisible à l'avance.

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'État 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 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.* »

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Le texte gouvernemental prévoit à l'alinéa 4 de l'article L. 411-3 que 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.

L'alinéa 5 dispose que cette délégation 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'État. 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'État, 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'État 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'État, 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.

Le Conseil d'État suggère de remplacer cet alinéa par le texte suivant:

« *Elle exerce les compétences de la délégation pour les questions relevant de l'intérêt commun des salariés de l'entité économique et sociale.* » (...)

Afin de tenir compte des critiques et de l'opposition formelle du Conseil d'État, la commission a proposé 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 a été 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."

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate que l'amendement réduit la compétence de la délégation de l'Entité économique et sociale (ci-après « EES »). Dorénavant, la délégation de l'EES se limitera à l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel dont elle est issue. Toutes les compétences des

représentants du personnel se situeront dès lors au niveau de la délégation. Ainsi, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

A noter que le Conseil d'État approuve le mode d'élection des délégués EES tel qu'il figure aux alinéas 6 et 7. Le Conseil d'État ajoute que les délégués EES disposeront ainsi également tous de la protection spéciale contre le licenciement et que les délégués EES sont élus par « *les délégations* » et non pas par « *les délégués* ». Chaque délégation disposera dès lors d'une seule voix.

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'État critique cette disposition qui à son avis crée plus de problèmes qu'elle n'en résout. Le Conseil d'État 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'État, 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'État 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 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 a proposé 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'État 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État, tout en acceptant les motifs qui peuvent justifier l'instauration d'une telle mesure considère que la solution préconisée soulève de nombreuses interrogations.

Le Conseil d'État estime qu'il y a lieu d'éviter des situations où des salariés accepteraient un mandat dans un but de pure protection individuelle. Le régime de protection renforcé ne se justifie que pour autant qu'il constitue la contrepartie des risques encourus et des services rendus à la collectivité des travailleurs. Le rôle secondaire des participants aux échanges d'informations au niveau de l'EES peut-il légitimer des différences de protection aussi fondamentales par rapport au salarié « ordinaire » sans constituer une rupture du principe d'égalité? Est-il logique de réduire, d'un côté, dans le cadre des amendements, le rôle du représentant, tout en instaurant, de l'autre côté, à son profit la protection accordée au délégué? La question épineuse du mode de désignation du représentant ne trouve également aucune réponse dans le projet. Cette question est toutefois essentielle, alors que le représentant bénéficierait dorénavant de la protection légale du délégué. À partir de quel moment cette protection sera-t-elle acquise? Par quel biais l'employeur sera-t-il informé de la

désignation du représentant jouissant de la protection légale ? À défaut d'obtenir des réponses à ces interrogations dans le cadre du projet de loi et qui touchent tant au respect du principe d'égalité qu'à la sécurité juridique, le Conseil d'État se réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Après avoir étudié ces observations critiques du Conseil d'État du 3 avril 2015, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a décidé de conférer à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 411-3 du Code du travail la teneur suivante:

~~"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 1^{er} de l'article L. 415-9."~~

En supprimant le bout de phrase "de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et", la commission entend tenir compte des questions pertinentes soulevées par le Conseil d'État au sujet du bien-fondé juridique, notamment au regard du principe d'égalité, de l'installation d'un régime de protection renforcé pour les représentants participant aux seuls échanges d'informations au niveau de l'entité économique et sociale.

La commission a considéré qu'elle traduit ainsi textuellement le souhait du Conseil d'État de renoncer au régime de protection renforcé, tel qu'il était prévu au texte amendé, de sorte que la modification proposée n'est pas à considérer comme un amendement proprement dit.

Par lettre de la Présidence de la Chambre des Députés du 19 mai 2015, la commission a prié le Conseil d'État de lui faire savoir s'il peut se rallier à ce point de vue et si le nouveau texte proposé pourra bénéficier de la dispense du second vote constitutionnel.

Dans son deuxième avis complémentaire du 2 juin 2015, le Conseil d'État a estimé que la modification textuelle proposée par la commission est constitutive d'un amendement, avec lequel il marque son accord.

*

Au vu des considérations développées par la commission concernant les dispositions introduites par l'amendement – dispositions visant à réagir aux interrogations formulées par le Conseil d'État – le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement prévu au nouveau paragraphe 3.

Chapitre II.– Composition de la délégation du personnel

Art. L. 412-1

L'article L. 412-1, déterminant la composition numérique des délégations du personnel, est resté inchangé au niveau des seuils et n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

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.~~»

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Art. L. 412-2

L'article L. 412-2 accorde sous certaines conditions la possibilité aux délégations du personnel d'avoir recours à des conseillers internes et externes ainsi que le droit d'avoir recours à un expert.

A noter que si la législation en vigueur prévoit déjà la possibilité d'avoir recours à des conseillers internes et externes, le présent projet de loi propose d'accorder désormais cette faculté aux délégations des entreprises avec un effectif d'au moins 51 salariés et non plus à partir d'un effectif d'au moins 150 salariés et ceci toujours dans un but de simplification du dialogue social.

De plus le droit de désigner des conseillers externes n'est plus seulement réservé aux syndicats jouissant de la représentativité sur le plan national mais est élargi aux syndicats jouissant de la représentativité dans un secteur important de notre économie, à condition qu'ils disposent d'au moins un tiers des délégués effectifs. Cette réduction substantielle du seuil est justifiée afin d'assurer que face à l'augmentation de la complexité des problèmes dans l'entreprise le dialogue social puisse fonctionner entre partenaires munis tous les deux des moyens adéquats.

Il est précisé qu'à la différence des experts, les conseillers invités par la délégation ne sont pas rémunérés par l'employeur pour leur participation aux réunions.

Par ailleurs, il est désormais possible de confier l'examen d'une question déterminée à un syndicat représentatif pour un secteur important de l'économie luxembourgeoise et non plus aux seuls syndicats jouissant d'une représentativité nationale.

Cet article connaissant une modification substantielle par rapport à la version actuelle, le Conseil d'État estime qu'il y aurait lieu de préciser dans la loi que les dispositions nouvelles s'appliquent tant dans le contexte de la délégation du personnel que dans celui de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

La commission relève que le présent projet de loi n'exclut pas expressément la possibilité pour la délégation de l'entité économique et sociale d'avoir recours à des conseillers internes et externes.

L'alinéa 1 du paragraphe 1 dispose que dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel comptant au moins trois délégués, 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.

Dans un souci de cohérence terminologique par rapport aux alinéas suivants du présent article, la commission propose de remplacer par voie d'amendement 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*».

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

L'alinéa 2 du paragraphe 1 du texte gouvernemental prévoit que dans les entreprises occupant entre 51 et 149 salariés, la délégation du personnel désigne un conseiller à la majorité de ses membres.

L'alinéa 3 du paragraphe 1 du texte gouvernemental dispose que dans ces entreprises, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers à la délégation du personnel.

A cet égard, il est précisé qu'il appartient toutefois à la délégation du personnel de désigner les conseillers.

Tout en notant que, selon le libellé de l'alinéa 2, la décision est prise par la délégation « à la majorité de ses membres », le Conseil d'État se demande s'il s'agit d'instituer dès lors un autre quorum que la majorité visée à l'article L. 416-5, paragraphe 1er qui évoque « la majorité des membres présents » ou s'il s'agit d'une imprécision de la part des auteurs du texte. En effet, aux termes de l'article L. 416-5 du projet de loi, les décisions et résolutions de la délégation du personnel sont prises à la majorité des membres « présents ». Le Conseil d'État propose dès lors d'omettre à travers toutes les dispositions du texte l'ajout en question. Au lieu d'écrire ainsi « la majorité des membres composant cette délégation peut décider » il y a lieu de disposer « la délégation peut décider ». La prise de décision sera ainsi régie par le droit commun figurant à l'article L. 416-5.

En tenant compte des remarques du Conseil d'État, la commission propose de biffer le bout de phrase « à la majorité de ses membres ». 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) et de fusionner les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1 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.»

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

L'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} du texte gouvernemental initial prévoit que si les 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.

Il est précisé que le seuil de vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections, visé dans l'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} du texte gouvernemental initial, est le critère de

représentativité nationale qu'un syndicat doit satisfaire pour pouvoir bénéficier du statut d'organisation représentative nationale.

Estimant que le projet de loi vise à imposer à la délégation la présence de conseillers « *nommés* » dans les entreprises qui sont couvertes par une convention collective, le Conseil d'État propose de libeller la phrase introductive de l'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} du texte gouvernemental initial comme suit:

« Dans les entreprises 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 20% des suffrages lors des dernières élections, a, le cas échéant par exception à la limite posée à l'alinéa 1er, le droit de nommer un conseiller à moins que sa proposition faite dans le cadre des alinéas précédents ait été retenue par la délégation ».

A cet égard, le Conseil d'État soulève cependant la question de savoir s'il ne serait pas plus logique de réserver la possibilité de nommer des conseillers aux délégués ayant figuré sur une liste des syndicats visés à l'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} du texte gouvernemental initial et non pas aux syndicats eux-mêmes.

Tout en tenant compte des remarques du Conseil d'État, la commission a proposé par l'amendement 10 de supprimer l'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} du texte gouvernemental initial alors que l'ouverture y visée risque de mener à une pléthore de conseillers.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

L'alinéa 5 du paragraphe 1 du texte gouvernemental initial prévoyait 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 (1)* », 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 1 du texte gouvernemental initial (alinéa 2 du paragraphe 2 nouveau) a pris 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 4 au paragraphe (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 élus** lors des dernières élections ont le droit de **nommer proposer** chacun un des conseillers. »*

La commission relève que dans tous les cas susvisés il revient à la délégation du personnel de désigner les conseillers. Par conséquent, elle propose d'insérer un nouvel alinéa 3 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des dispositions concernées dans son avis du 2 juillet 2013. Dans la mesure où il appartient à la délégation et à elle seule de désigner librement d'éventuels conseillers, le Conseil d'État relève que le droit de « proposer » (et non plus le droit de « nommer », tel que prévu au projet initial) n'a qu'un intérêt symbolique.

La commission en prend acte, tout en notant qu'elle est consciente du fait qu'il s'agit en l'occurrence uniquement d'un intérêt symbolique qui a toutefois son importance. En effet, la commission a voulu souligner que dans tous les cas visés par le texte du projet de loi, il revient à la délégation du personnel de désigner les conseillers. Ceci a été la raison pour laquelle elle a voulu préciser que si les syndicats (à condition qu'ils jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qu'ils ont obtenu au moins vingt pour cent des suffrages élus lors des dernières élections) ont le droit de proposer chacun un des conseillers, le pouvoir de décision appartient cependant à la délégation qui désigne en fin de compte les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, et ce sur base des propositions lui soumises.

Par conséquent, la commission a décidé de maintenir le texte tel que proposé par voie d'amendement.

Le texte gouvernemental initial prévoit à l'alinéa 6 du paragraphe 1 que 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.

Dans un souci de cohérence avec l'alinéa 1 du nouveau paragraphe 2 de l'article L. 412-2, il est proposé de biffer également dans l'alinéa 6 du paragraphe 1 du texte gouvernemental initial l'expression « *à la majorité de ses membres* ».

Quant au concours d'un expert externe dans les matières déterminantes pour l'entreprise ou les salariés, l'alinéa 1 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial a disposé qu'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.

Il est précisé que les litiges susceptibles de résulter du bout de phrase « *la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés* », peuvent être portés devant une Commission de Médiation conformément à l'article L. 417-3 tel que proposé par le texte gouvernemental, s'ils n'ont pas pu être résolus suite à une éventuelle intervention de l'Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d'État se demande qui en fin de compte décidera de l'engagement d'un expert externe. Pour le Conseil d'État il paraît évident qu'il ne peut s'agir que de la délégation. Il estime que la question ne prend son importance que lorsqu'il s'agit de déterminer l'agent qui payera ledit expert. Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial, le chef d'entreprise « *doit donner son accord pour prendre en charge les dépenses qui en découlent* ». Il s'ensuit que la prise en charge dépend du seul accord préalable de l'employeur, ce qui est source de conflits, ce d'autant plus que les critères permettant

d'engager un expert ne sont pas (et ne peuvent pas être) clairs. Le Conseil d'État renvoie dans ce contexte aux dispositions de l'article L. 432-15 (relatif au groupe spécial de négociations dans le cadre de l'institution d'un comité européen) et de l'article L. 432-44 (relatif à l'institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen).

Le Conseil d'État suggère le libellé suivant:

« 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. »

La commission a repris cette proposition de texte formulée par le Conseil d'État.

L'alinéa 2 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial prévoit que la délégation du personnel doit informer le chef d'entreprise de sa décision de désigner un expert externe et qu'il appartient alors au chef d'entreprise de donner son accord pour prendre en charge les dépenses qui en découlent. Les experts sont tenus par les obligations du secret.

Plutôt que de prévoir une disposition spéciale relative au secret professionnel des experts, le Conseil d'État propose d'inclure ces experts dans le cadre de l'article L. 415-2 traitant des obligations des délégués.

En tenant compte de la remarque du Conseil d'État, la commission a supprimé l'alinéa 2 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial.

L'alinéa 3 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial dispose qu'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.

Le Conseil d'État n'est pas convaincu que le renvoi quasi généralisé de tous les points litigieux à la Commission de médiation assure l'efficacité du système. A noter que l'article 412, paragraphe 2 ne mentionne que la Commission de médiation et non pas le médiateur qui peut être désigné dans les entreprises non couvertes par une convention collective ayant instauré une commission de médiation.

Afin de tenir compte de la remarque pertinente du Conseil d'État, la commission a biffé l'alinéa 3 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial.

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental initial prévoit que dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, la majorité des membres composant cette délégation peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.

Bien que le Conseil d'État s'interroge sur l'intérêt à maintenir le paragraphe 3 du texte gouvernemental initial dans la mesure où, même en l'absence d'une telle disposition, la délégation du personnel peut toujours confier l'examen des questions qu'elle détermine à un ou plusieurs organismes de son choix, la commission a maintenu le paragraphe sous examen.

En tenant compte de l'observation du Conseil d'État quant à la nuance « *majorité des membres* » à l'endroit de l'alinéa 2 du paragraphe 1 du texte gouvernemental initial ci-avant et dans un souci de parallélisme, la commission a supprimé l'expression « *la majorité des membres composant cette délégation* » et l'a remplacée par les termes « *celle-ci* ».

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental initial est par conséquent libellé 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Chapitre III.– Désignation des délégués du personnel

Section 1. – Modalités de la désignation

Art. L. 413-1.

L'article L. 413-1 énonce les modalités de la désignation des délégués titulaires et suppléants du personnel.

Le paragraphe 1 du texte gouvernemental prévoit que 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.

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.

Le Conseil d'État relève que le projet de loi vise à donner aux syndicats représentatifs pour un secteur important de l'économie la possibilité de présenter une liste sans devoir justifier d'un soutien de 5 pour cent des salariés de l'entreprise.

Toutefois, il constate que le projet de loi omet de préciser que cette possibilité devrait être restreinte aux seuls secteurs dans lesquels la représentativité des syndicats sectoriels est admise.

Dès lors il est proposé d'enlever à l'alinéa 1er du paragraphe 1er la référence à la représentativité sectorielle et d'insérer un nouvel alinéa 3 entre les alinéas 2 et 3 dudit paragraphe 1er du projet, libellé comme suit:

« *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.* »

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'État 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 1^{er} 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'État, 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Les paragraphe 2 à 4, qui sont restés inchangés par rapport à la législation actuelle, prévoient que chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer (paragraphe 2). En outre, aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés (paragraphe 3). Par ailleurs, les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal (paragraphe 4).

Le Conseil d'État estime que la composition des listes devrait refléter la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise, et par conséquent il propose de compléter l'article L. 413-1, paragraphe 2 par les deux alinéas suivants:

« Chaque liste devra, sous peine d'irrecevabilité, comprendre un pourcentage de candidats de chaque sexe égal à au moins deux tiers du pourcentage que représente ce sexe dans l'effectif global de l'entreprise. »

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

La commission ne tient pas compte de cette observation, d'une part, pour laisser toute liberté aux syndicats pour établir leurs listes, et d'autre part pour éviter que d'autres critères puissent être revendiqués, comme notamment la proportion entre anciens ouvriers et anciens employés, ou encore la proportion entre personnel mobile ou non mobile.

Le paragraphe 5 prévoit que sur demande du chef d'entreprise ou de la délégation du personnel, le ministre du Travail 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.

A noter que par rapport au droit actuel, les références à la notion d' « *établissement* » ont été remplacées par celles relatives à « *entreprise* ».

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'État 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.

Tout en tenant compte de la remarque pertinente du Conseil d'État, la commission propose 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 prend dès lors la teneur amendée suivante :

*« 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. »*

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Dans le paragraphe 7 il est précisé qu'à 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. Par conséquent, cette désignation se fera dorénavant sur demande expresse de la majorité des salariés de l'entreprise.

Le Conseil d'État estime que l'hypothèse dans laquelle les salariés se désintéressent du dialogue social au point qu'il ne se trouverait parmi eux aucun candidat, mais où, au vu de ce constat, « *les salariés* » prendraient l'initiative d'écrire collectivement ou pour le moins majoritairement au ministre afin que ce dernier désigne par arrêté les membres délégués effectifs et suppléants paraît irréaliste. Par conséquent, il propose d'omettre cet ajout, non autrement expliqué au projet, alors qu'il rendrait la désignation d'office d'une délégation quasiment impossible, et de maintenir le texte actuel.

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."

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Art. L. 413-2.

L'article L. 413-2 règle notamment la durée du mandat des délégués du personnel.

Le paragraphe 1 prévoit que les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.

Il résulte du paragraphe 2 - disposition qui est restée inchangée dans le présent projet de loi - que 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.

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, la commission a proposé par voie d'amendement de remplacer la formulation « avec l'accord » par celle de « sur avis » et l'alinéa 1^{er} 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Le paragraphe 4 prévoit que 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.

L'alinéa 1 du paragraphe 5 dispose que 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.

A l'alinéa 2 du paragraphe 5 il est prévu que 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.

Le Conseil d'État demande de préciser que le mandat du délégué à la sécurité et à la santé est également maintenu en cas de transfert d'entreprise.

La commission n'a pas tenu compte de cette proposition alors que dans ce cas cette entreprise aurait deux délégués à la sécurité et à la santé dont le profil de celui qui rejoint l'entreprise par le fait du transfert ne correspond pas nécessairement à la politique en la matière pratiquée dans l'entreprise accueillante. Il est clair cependant que le délégué à la sécurité et à la santé transféré garde, le cas échéant, le statut de délégué.

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. »

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Section 2. Conditions de l'électorat

Art. L. 413-3.

L'article L. 413-3 qui énonce les conditions de l'électorat actif n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

Il y est prévu que participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de dix-huit 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.

La commission propose d'abaisser le droit de vote à seize ans, au vu du fait que la délégation des jeunes salariés est supprimée par le projet de loi.

Par conséquent, l'article L. 413-3 a été 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. »*

Cette proposition ne donne pas lieu à observation.

A cet égard il est précisé qu'il y a lieu de distinguer entre les salariés à prendre en compte pour le calcul des effectifs du personnel occupés dans l'entreprise afin de déterminer le nombre de délégués à élire (I), les salariés disposant d'un droit de vote actif (droit de voter) (II), et ceux disposant d'un droit de vote passif (droit d'éligibilité) (III).

Il est nécessaire de fournir quelques explications :

- si l'alinéa 1 du paragraphe 2 de l'article L. 411-1 exclut les salariés, engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage, pour le calcul des effectifs du personnel occupés dans l'entreprise, ces salariés disposent toutefois d'un droit de vote actif conformément à l'article sous examen, à condition qu'ils soient occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection. Selon l'article L. 413-4 lesdits salariés ne peuvent cependant pas se porter candidats ;
- le droit de vote actif est accordé au salarié âgé de seize ans au moins et occupé dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection ;
- pour être éligible le salarié doit être âgé de dix-huit ans au moins et être occupé dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Quant aux conditions dans lesquelles l'employeur est tenu à faire élire une délégation des jeunes salariés en vertu de la législation actuelle, il est renvoyé à l'article L.411-5, dans sa teneur actuelle, texte qui sera abrogé par le présent projet de loi et qui se lit comme suit :

« (1) La représentation des jeunes salariés de l'établissement est réalisée de la manière suivante:

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

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

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

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

(3) Les délégués des jeunes salariés ont pour mission de conseiller le chef d'établissement et la délégation principale sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage. Ils ont le droit de faire inscrire ces questions à l'ordre du jour de la délégation principale.

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

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

Art. L. 413-4.

L'article L. 413-4 énonce les conditions de l'électorat passif.

Le paragraphe 1 prévoit que 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;
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.

En reprenant l'amendement apporté à l'article L. 411-1, la commission propose au point 2 du paragraphe 1 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 2 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;** »

Quant au point 3, le Conseil d'État constate qu'il est prévu d'abandonner une condition critiquée à juste titre par le Comité européen des droits sociaux dans ses Conclusions XVIII-1. Toutefois, il estime que la lecture de la condition 3 serait facilitée par le libellé suivant:

« 3. être autorisé à travailler sur le territoire ».

En tenant la proposition de texte formulée par le Conseil d'État, la commission a proposé 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.»

Le texte gouvernemental prévoit au paragraphe 2 que 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.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Art. L. 413-5.

L'article L. 413-5 énonce les conditions d'éligibilité des salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises et n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

Compte tenu d'un amendement d'ordre purement rédactionnel, l'article L. 413-5, alinéa 1^{er} se lit 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. »

Art. L. 413-6.

L'article L. 413-6, qui n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État, prévoit que 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 les concernent conformément aux dispositions du présent titre.

Chapitre IV.- Attributions de la délégation du personnel

Dans le cadre du Chapitre IV sur les attributions de la délégation du personnel, les différentes attributions ont été réaménagées pour leur donner une suite logique et pour tenir compte du fait que les attributions du comité mixte, que le présent projet vise à abroger, sont transmises, sous quelques conditions à la délégation du personnel.

Ainsi le nouvel article L. 414-1 reprend les dispositions de l'ancien article L. 414-5, en procédant à un nettoyage de texte et à la rectification des renvois dus au réaménagement des dispositions qui suivent, sans les modifier quant au fond.

Les missions, les rôles et les attributions sont repris dans les sections suivantes :

- Section 1.-Attributions générales et droit à l'information,
- Section 2.-Information et consultation sur la vie de l'entreprise,
- Section 3.-Information et consultation en matière technique, économique et financière
- Section 4.-Participation à certaines décisions de l'entreprise.

A cet égard il est rappelé que la suppression du comité mixte, qui fait de la délégation l'unique organe représentant les intérêts des salariés, a notamment comme finalité de simplifier la représentation du personnel par une concentration des pouvoirs entre les mains d'une seule délégation par entreprise en vue d'une revalorisation qualitative du dialogue social.

Art. L. 414-1.

L'article L. 414-1 reprend les dispositions de l'actuel article L. 414-5 tout en procédant à un nettoyage de texte et à la rectification des renvois dus au réaménagement des dispositions qui suivent, sans les modifier quant au fond.

En effet, le paragraphe 1 de l'article L. 414-1 prévoit que 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.

Le texte gouvernemental prévoit au paragraphe 2 du même article que 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 (1) du présent article.

Le Conseil d'État constate que le renvoi « *aux principes fixés au paragraphe (1) du présent article* » est erroné alors que, dans l'esprit d'une transposition correcte de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, c'est plutôt le paragraphe 3 qui doit être visé.

La commission est d'accord avec cette remarque et propose par conséquent de remplacer le renvoi au paragraphe (1) du présent article par la référence au paragraphe 3 du présent article.

Le paragraphe 2 prend par conséquent la teneur suivante :

« (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 ~~(1)~~ (3) du présent article.* »

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental prévoit que lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

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 a proposé 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 risquerait de créer une insécurité juridique.

Le paragraphe 4 se lit 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.** »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État, contrairement à l'analyse de la commission, estime que l'ajout de ce bout de phrase n'apporte aucune plus-value normative. Il est évident qu'une disposition légale en vigueur n'est pas abrogée implicitement par le libellé de l'article L.414-1 du projet de loi.

La commission concède que l'ajout du bout de phrase susmentionné n'apporte pas nécessairement une plus-value normative. Or, la commission a pris cette décision afin de parer à tout oubli éventuel et tout particulièrement afin d'éviter que la proposition de texte puisse le cas échéant donner lieu à une insécurité juridique. Elle maintient donc sa proposition de texte.

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

Art. L. 414-2.

L'article L. 414-2, qui énonce les attributions générales et le droit à l'information de la délégation du personnel, reprend dans ses paragraphes 1 et 2 les dispositions ayant trait aux attributions générales de l'ancien article L. 414-1, à savoir les points 2, 3 et 4 de son paragraphe (2).

En effet, le paragraphe 1 prévoit que 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.

Le texte gouvernemental prévoit au paragraphe 2 que 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.

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental donne à la délégation du personnel le droit de veiller 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.

Le Conseil d'État recommande de ne pas seulement inclure dans les attributions générales la surveillance de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II (égalité d'un point de vue général), mais également celles concernant l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II (égalité hommes/femmes), qui actuellement figure dans les attributions du délégué à l'égalité.

En fait, le Gouvernement avait proposé dans un avant-projet de loi de regrouper les deux Titres dans les attributions du délégué à l'égalité, proposition qui avait été refusée par les syndicats, qui avaient préféré garder la compétence de l'égalité de traitement générale au sein de la délégation et de confiner les attributions du délégué à l'égalité au seul domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

De ce fait il est proposé de ne pas suivre le Conseil d'État.

Le paragraphe 4, qui reprend en les adaptant les dispositions figurant actuellement au premier alinéa du paragraphe (1) de l'article L. 414-4, dispose que le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

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

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

Le paragraphe 5 reprend les obligations d'information actuellement prévues au paragraphe (2) de l'article L. 414-4 tout en y ajoutant une obligation d'information par rapport au délégué à la sécurité et à la santé. En effet, il est désormais prévu que 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 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.

La commission a proposé par voie d'amendement de remplacer le terme « éclairer » par celui d'« informer », une proposition d'ordre purement rédactionnel en vue d'une modernisation du texte gouvernemental.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

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.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Le paragraphe 7 du texte gouvernemental initial reprenait en les modifiant les dispositions actuellement prévues au deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article L. 414-4. Dorénavant toute entreprise, indépendamment de son statut juridique, devra, si elle occupe au moins 150 salariés, informer une fois par an au moins, sa délégation du personnel sur l'évolution économique et financière, ainsi que sur les activités, récentes et probables. Cela se fera sur base d'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.

Le Conseil d'État 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'État 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) a pris 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Le paragraphe 8 du texte gouvernemental initial dispose que 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.

Ce paragraphe a soulevé de vives critiques de la part de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers qui considèrent ce moyen comme excessif. Cependant, le Conseil d'État renvoie à son observation formulée par rapport à l'article L. 415-2, paragraphe 2, selon laquelle il estime qu'une adaptation de la loi serait également souhaitable afin de préciser les conditions et limites permettant à l'employeur de ne pas divulguer l'information aux représentants du personnel.

En tenant compte de la remarque du Conseil d'État, la commission a proposé 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 aux propositions d'amendements à l'article L. 412-2, le bout de phrase « *à la majorité des voix* » a été supprimé.

Par conséquent, le paragraphe 8 du texte gouvernemental initial (nouveau paragraphe 7) a pris 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** ».

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

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

Art. L. 414-3.

L'article L. 414-3 traite des domaines où la délégation n'est pas seulement informée mais également consultée, alors que pour certains cas elle devra donner un avis.

Tandis que le paragraphe 1 précise les missions incombant à la délégation du personnel, les paragraphes 2 à 5 énoncent les domaines dans lesquels le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel.

L'énumération des différentes compétences prévues au paragraphe (1) reprend en les modifiant celles prévues dans l'actuel paragraphe (2) de l'article L. 414-1 sous 1. et sous 5. à 12., à l'exception du point 10.

En effet, le paragraphe 1 de l'article L. 414-3 prévoit qu'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 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, la réunion prévue à l'article L. 414-10 doit 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 et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges;
13. 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. de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;
15. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Le Conseil d'État 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 1 de l'article L. 414-3 les termes « *du règlement de service ou du règlement d'atelier* » par ceux de « *règlement intérieur* ».

Pour ce qui est du point 3 du paragraphe 1 de l'article L. 414-3, le Conseil d'État suggère de remplacer le bout de phrase « *la réunion prévue à l'article L. 414-10 doit prendre* » par les termes « *les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 doivent prendre* », et ceci notamment dans un souci de clarté.

La commission se rallie à la proposition de texte du Conseil d'État.

Par ailleurs, la commission fait sienne la proposition du Conseil d'État à l'endroit du point 4 de remplacer le terme « *établissement* » par celui d' « *entreprise* ».

En outre, il est proposé de reformuler le point 10 du paragraphe (1) de l'article sous examen en remplaçant les termes « *questions relatives à du temps de travail* » par ceux de « *questions relatives au temps de travail* », des termes plus appropriés d'un point de vue rédactionnel.

Pour le point 11, le Conseil d'État demande de revoir les dispositions en matière de formation professionnelle notamment par rapport au paragraphe (4) de l'article L. 542-9, qui prévoit d'ores et déjà que les plans de formation soient soumis à la délégation du personnel.

Or, comme cette obligation se limite aux seuls plans de formation qui sont soumis à cofinancement de la part de l'Etat, il y a lieu de maintenir les dispositions du point 11 qui se réfèrent à tous les plans de formation, qu'ils soient cofinancés ou non.

Le Conseil d'État constate que le plan de gestion des âges prévu au point 12, à l'établissement duquel la délégation du personnel pourra collaborer, n'est nullement défini dans le présent projet de loi. Il est vrai que, suite à la réforme de l'assurance vieillesse, il est devenu urgent d'établir un cadre légal à la gestion active des âges au sein des entreprises, comprenant une définition appropriée. Cependant, à défaut d'initiative législative au stade actuel, le Conseil d'État estime qu'il y a lieu d'omettre ce point du projet de loi sous revue.

Il est précisé à cet égard que le projet de loi 6678 portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges a entre-temps été déposé à la Chambre des Députés le 3 avril 2014 et a été renvoyé à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale le 30 avril 2014.

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 dans le projet de loi 6678.

Par conséquent, le paragraphe 1 de l'article L. 414-3 du texte gouvernemental a pris 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. »

Le paragraphe 2 de l'article L. 414-3 dispose que 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 de membres du personnel salarié de l'entreprise.

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 a pris 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental dispose que 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.

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 a proposé de biffer par voie d'amendement le bout de phrase « *ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique* » - cette forme de contrat ayant entretemps été abandonnée - et d'introduire le terme « *et* » entre la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

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~~. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

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'État 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'État, la commission a proposé d'insérer 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 ».

La commission précise que le paragraphe (5) du projet qui oblige l'employeur d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales est en fait une combinaison entre deux dispositions qui existent actuellement au niveau de la délégation (point 10. du paragraphe (2) de l'article L. 414-1) et du comité mixte (article L. 423-5).

Comme le Conseil d'État doute qu'en pratique le droit à l'information et à la consultation aboutisse au même résultat que la participation et la surveillance, il est proposé de renforcer la mission de la délégation en prévoyant une approbation formelle des comptes rendus de gestion des œuvres sociales auxquelles les salariés participent financièrement par chaque délégation du personnel, indépendamment du nombre de salariés occupés dans l'entreprise en question.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

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

Art. L. 414-4.

La section 3 traite de l'information et de la consultation en matière technique, économique et financière et reprend essentiellement les attributions du comité mixte, qui ne font pas partie de ses attributions décisionnelles, figurant actuellement dans les articles L. 423-2 à L. 423-5.

Afin de tenir compte de ce fait, l'article L. 414-4 limite ses dispositions supplémentaires aux entreprises occupant au moins 150 salariés, en prévoyant que 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 au moins 150 salariés.

Le Conseil d'État peut se rallier à la proposition de la Chambre des salariés de prévoir que cette forme d'information et de consultation puisse aussi intervenir entre deux périodes électorales.

La commission ne retient pas cette proposition alors qu'elle entraînerait de nombreuses insécurités dans le chef des employeurs quant aux procédures d'information et de consultation qui pourraient changer en cours de route suivant le nombre de salariés en place, et par ailleurs également dans le chef des délégués étant donné qu'il se pourrait également qu'entre deux périodes électorales on devrait réduire les attributions de la délégation du personnel si le nombre de salariés descendait en dessous de 150 salariés.

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 :

« 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. »

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Art. L. 414-5.

L'article L. 414-5, qui n'appelle pas d'observations particulières de la part du Conseil d'État, reprend dans ses paragraphes (1) à (3) les dispositions figurant actuellement à l'article L. 423-2 en remplaçant à tous les endroits les termes « *comité mixte d'entreprise* » par « *la délégation du personnel* ».

Au paragraphe 3, il est prévu que 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.

Quant à la question de savoir si la fréquence d'« une fois par an au moins » est suffisante, il a été répondu par l'affirmative, et ce notamment au vu du fait qu'il s'agit d'une condition minimale.

Art. L. 414-6.

L'article L. 414-6, qui reprend de la même façon que l'article L. 414-5 les dispositions de l'article L. 423-3, n'appelle pas d'observations particulières de la part du Conseil d'État.

Art. L. 414-7.

L'article L. 414-7 reprend les dispositions de l'article L. 423-3 et ne donne pas lieu à observations particulières

Art. L. 414-8.

L'article L. 414-8, reprenant les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 423-5 actuel, en supprimant toute référence au comité mixte, dispose que 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 et la délégation du personnel émettent des avis divergents, ces avis sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les avis visés à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis.

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

Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit de l'avis de la délégation du personnel et de la réponse motivée à cet avis par l'employeur, tels que prévus par l'article L. 414-1. En effet, il n'est pas

prévu que l'employeur émette un avis. D'ailleurs, on peut se demander qui est visé par le mot « *employeur* » dans ce contexte puisque le compte rendu motivé qui se greffera sur l'avis de la délégation du personnel et la réponse motivée de l'employeur sera émis par le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant. Le Conseil d'État estime que le libellé de cette disposition prête à confusion et devrait être revu.

Afin de tenir compte des remarques du Conseil d'État, 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 a pris 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~~, ~~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 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~~.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État prend note des modifications terminologiques proposées par la commission et remarque qu'il s'agit en l'occurrence d'une procédure antérieure à celle prévue par l'article L. 414-1.

La commission en prend acte tout en rappelant qu'il s'agit en l'occurrence d'adaptations terminologiques.

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

Art. L. 414-9.

La nouvelle section 4 reprend les dispositions légales actuelles sur les matières soumises à codécision dans l'actuel comité mixte.

Le chapeau de l'article précise encore une fois que ces dispositions s'appliquent uniquement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, et ajoute que celles-ci s'appliquent sans préjudice d'autres dispositions légales ou conventionnelles.

Les matières soumises au commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel sont les mêmes que celles qui figurent dans l'actuel article L. 423-1 en y ajoutant une matière supplémentaire sous le point 4 qui prévoit que l'établissement et la mise en oeuvre de tout programme ou action de formation professionnelle continue sont soumis au commun accord.

Dans un souci d'uniformisation du texte gouvernemental, la commission a proposé de remplacer dans la phrase introductive 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'État 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 :

*« 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. »*

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Article L. 414-10

Les nouvelles règles pour l'organisation de la prise de décision entre l'employeur et la délégation du personnel sont fixées par l'article L. 414-10.

Le Conseil d'État 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'État, il est proposé 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 "délégué", ceci sur proposition du Conseil d'État;

- qu'à l'alinéa 7, l'expression "au moins vingt pour cent des suffrages" est remplacée par celle "...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. 142-2.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Article 414-11

Sans observation.

Article 414-12

Cet article prévoit que les décisions prises relatives à l'article L. 414-9, c'est-à-dire les décisions qui doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel et faisant, sous l'empire du droit positif partie du champ de la codécision, 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.

Le paragraphe (2) 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 a proposé 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.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement.

La commission souligne que la mission fondamentale de l'ONC est de régler des litiges naissant de l'exécution d'une convention collective de travail. En l'occurrence toutefois, il s'agit de décisions à prendre dans les domaines définis à l'article L. 414-9 exigeant impérativement, comme sous le régime actuel de la codécision, le commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel. A défaut d'un tel accord, la proposition faisant l'objet du désaccord devient caduque et ne produit aucun effet.

L'idée du projet de loi est de prévoir dans ces cas de figure une instance autre que l'ONC à laquelle les parties peuvent s'adresser pour essayer de dégager, dans un esprit positif et dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, un accord sur le point contesté.

Article L. 414-13

Quant au fond, cet article relatif à la procédure et le suivi des réunions entre l'employeur et la délégation ne donne pas lieu à observation.

Au troisième alinéa, la commission reprend le redressement de la référence à l'article L. 415-2 au lieu de celle à l'article L. 425-2 tel qu'observé par le Conseil d'État, le texte devant omettre tout renvoi à des articles relatifs au Comité mixte qui seront abrogés.

Article L. 414-14

Ce nouvel article reprend en grande partie les dispositions de l'actuel article L. 414-2 en changeant toutefois la désignation du délégué à la sécurité qui s'appellera désormais délégué à la sécurité et à la santé. Chaque délégation du personnel désigne parmi ses membres ou parmi les salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé.

Le Conseil d'État relève que, tout comme le texte actuel, le paragraphe 1er du texte gouvernemental de cet article ne prévoit pas que l'employeur soit mis au courant de cette désignation. Le Conseil d'État renvoie dans ce contexte à une jurisprudence récente qui souligne que la loi n'organise pas la procédure de désignation du salarié comme délégué à la sécurité et conclut qu'il n'est donc pas nécessaire que la désignation soit portée à la connaissance de l'employeur. Le Conseil d'État recommande de préciser le texte sur ce point. Il renvoie à cet égard à ses observations à l'endroit de l'article L. 416-1 concernant le déroulement de la réunion constituante.

Compte tenu de ces observations du Conseil d'État, la commission considère qu'il y a lieu d'intégrer dans le texte du paragraphe (1) 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 constituante à l'employeur et de prévoir également l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines. Par conséquent, le paragraphe (1) a pris la teneur amendée suivante:

"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."

Au paragraphe (7), il est également procédé à l'adaptation d'une référence et à une modification rédactionnelle.

Ainsi 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, les termes superfétatoires "à la compétence" ont été supprimés.

Le paragraphe 9 nouveau fixe le congé de formation du délégué à la sécurité et à la santé et reprend les dispositions actuelles de l'article L. 414-15, paragraphe 5 relatif au congé-formation du délégué à l'égalité.

Le Conseil d'État constate que le paragraphe 3 de l'article L. 312-8, qui dispose qu'„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 ont droit à une formation appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances“, est maintenu.

Au regard de l'insécurité juridique pouvant résulter de la coexistence des deux textes, le Conseil d'État annonce, à défaut de précision, de refuser la dispense du second vote constitutionnel.

Afin de tenir compte de cette opposition formelle du Conseil d'État quant à une insécurité juridique en ce qui concerne les agencements entre les alinéas 1 et 2 du paragraphe (9) de l'article L. 414-14 et le paragraphe (3) de l'article L. 312-8, la commission a biffé par voie d'amendement la première phrase du deuxième alinéa du paragraphe (9) de l'article L. 414-14 et abrogé le paragraphe (3) de l'article L. 312-8. (voir point 19° de l'article 4 du projet révisé).

Le deuxième alinéa du paragraphe (9) a donc pris 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."~~

Par ailleurs, la commission a créé 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 besoin permettre une actualisation des connaissances.

Compte tenu des réflexions qui précèdent, la commission a proposé 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."

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate que le texte amendé tient compte de ses appréhensions formulées dans son premier avis, de sorte qu'il peut lever l'opposition formelle.

Article L. 414-15

Cet article reproduit, à part quelques adaptations de terminologie, les dispositions de l'actuel article L. 414-3.

Le paragraphe (1) dispose que chaque délégation du personnel désigne immédiatement après son entrée en fonction parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité.

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

"Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité 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 constitutive 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 a été procédé au paragraphe (2), point 3 à une adaptation de la terminologie.

Le paragraphe (4) réglant la majoration du crédit d'heures dont bénéficie le délégué a pris, 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."

Ces amendements n'ont pas donné lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

*

Le paragraphe (6) innove en disposant qu'au cas où le délégué à l'égalité désigné en application du paragraphe (1) 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.

Articles L. 414-16 et L. 414-17

Ces articles règlent l'affichage des communications de la délégation. Ils reprennent les dispositions figurant actuellement aux articles L. 414-6 et L. 414-7 avec quelques modifications concernant la communication par moyens électroniques, le libre déplacement dans l'entreprise et les contacts avec les salariés.

Le texte prévoit que dorénavant les syndicats représentatifs pour un secteur important de l'économie se voient accorder les mêmes droits que ceux accordés aux syndicats jouissant de la représentativité au plan national. Le paragraphe (3) innove également en prévoyant que les membres de la délégation ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. A ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou 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.

Le paragraphe (1) prévoit que 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, y compris les moyens électroniques, réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

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 a amendé 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 INTRANET.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

L'article L. 414-17 réglant le droit d'accès deux fois par an du salarié au dossier personnel ne donne pas lieu à observations particulières.

Article L. 415-1

Le chapitre V détermine le statut des délégués du personnel. Les articles L. 415-1 et L. 415-2 concernent les obligations du délégué.

L'article L. 415-1 précise dans son alinéa premier que les membres de la délégation doivent respecter le règlement intérieur de l'entreprise.

L'alinéa 2 prévoit que les délégués peuvent quitter leur poste de travail afin d'accomplir leur mission sans avoir, comme actuellement, besoin d'obtenir l'accord de l'employeur. Deux conditions doivent cependant être remplies: le chef d'entreprise doit être informé et la bonne marche du service ne doit pas être entravée.

Il est relevé que l'abrogation de la nécessité d'un commun accord pourrait à nouveau être vidée de sa substance si l'employeur faisait systématiquement usage de son droit d'empêcher le délégué de quitter son poste sous prétexte que la bonne marche du service est entravée. Toutefois, en l'occurrence la bonne foi et le bon sens des deux parties devraient permettre une application sereine et non conflictuelle de cette disposition. En revanche, il est entendu que le fait par l'employeur d'invoquer itérativement "la bonne marche du service" pour interdire au délégué de remplir sa fonction mène à une situation abusive nécessitant l'intervention de l'Inspection du travail et des mines.

Article L. 415-2

Cet article relatif au secret professionnel des délégués et conseillers maintient les dispositions de l'actuel article L. 415-2 en supprimant la référence à l'établissement.

Le Conseil d'État estime qu'il serait utile de procéder à quelques redressements du texte actuel.

Au paragraphe 1er, le Conseil d'État 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."

Au paragraphe 3, le Conseil d'État 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'État; 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 1^{er} 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".

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Articles L. 415-3 et 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'État 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 lit 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."

Section 3.- Exercice du mandat

Article L. 415-5

Les trois premiers paragraphes de l'article L.415-5 traitent du crédit d'heures et du délégué libéré.

Le paragraphe (1) 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 (1) un renvoi au paragraphe (2) en vue de lever toute éventuelle ambiguïté quant à l'objectif du paragraphe (1) 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 1 prend la teneur 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. »

Les alinéas 1 et 2 du paragraphe (2), prévoyant plus particulièrement les modalités du principe énoncé, différencient en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, si dans le premier alinéa il est prévu que le chef d'une entreprise, dont l'effectif ne dépasse pas 149 salariés, doit accorder un crédit d'heures sur base de 40 heures par semaine à raison de 500 salariés, le deuxième alinéa prévoit que ce calcul se fait sur base de 40 heures par semaine à raison de 250 salariés pour les entreprises occupant entre 150 et 250 salariés.

La Chambre de commerce et la Chambre des métiers relèvent que le paragraphe (2) ne fait que préciser les modalités d'application du principe énoncé dans le paragraphe (1) de sorte que les termes « *en outre* » introduisant le paragraphe 2 seraient à supprimer.

M. Jean-Luc Putz, Juge auprès du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, dans son commentaire critique du projet de réforme du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise, estime toutefois que le paragraphe 2 accorderait aux délégués un certain crédit d'heures au-delà du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions prévu au paragraphe 1er.

Le Conseil d'État tout en constatant que cette disposition figure déjà actuellement à l'article L. 415-5 du Code du travail pour un effectif n'excédant pas 500 salariés, estime qu'il y aura lieu de clarifier cette disposition, si dans le passé, elle avait donné lieu à des difficultés d'interprétation.

Afin de lever toute ambiguïté et dans un souci de parallélisme avec le paragraphe (1), la commission a proposé de biffer par voie d'amendement 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.* »

L'alinéa 4 du paragraphe 2 garantit que toute liste syndicale qui a reçu au moins vingt pour cent des votes poura 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.* »

Le paragraphe (3) prévoit la libération d'un délégué dans les entreprises occupant entre 250 et 500 salariés; de deux délégués dans les entreprises occupant entre 501 et 1.000 salariés; de trois délégués dans les entreprises occupant entre 1.001 et 2.000 salariés; de quatre délégués dans les entreprises occupant entre 2.001 et 3.500 salariés, et par après d'un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés lorsque l'effectif dépasse 3.500 salariés.

A cet égard, la commission souligne qu'une modification majeure consiste en une baisse du seuil de 500 à 250 salariés à partir duquel le régime des délégués libérés s'applique. Par conséquent les nouvelles dispositions ne sont pas de nature à engendrer des frais supplémentaires aux entreprises de moins de 250 salariés.

Le seuil accordant aux syndicats, bénéficiant de la représentativité nationale et liés à l'entreprise par convention collective, le droit de désigner chacun un des deux délégués libérés, est ramené de 1.500 à 1.000 salariés par rapport aux dispositions actuellement en vigueur.

La possibilité de convertir un ou plusieurs délégués libérés est légèrement modifiée en remplaçant la majorité absolue par la majorité simple, mais surtout en disposant que dans ce

cas le crédit d'heures doit être réparti proportionnellement aux suffrages obtenus lors des élections.

A l'endroit de 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, la proposition de remplacer l'expression « *alinéa 1* » par celle d'« *alinéa premier* » est d'ordre purement rédactionnel.

Par conséquent, l'alinéa 4 sera amendé comme suit :

« ~~**En outre**~~ *La délégation peut 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. »*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit des amendements à l'article L. 415-5 ci-dessus exposés.

L'alinéa 5 du paragraphe (3) du texte gouvernemental initial avait la teneur suivante:

"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."

Ainsi, afin de permettre à toutes les listes ayant recueilli au moins vingt pour cent des votes de défendre au mieux leurs intérêts, le texte gouvernemental initial prévoyait qu'il leur est possible de demander cette conversion dans les entreprises ayant un seul délégué libéré. Le cas échéant un crédit d'heures supplémentaires de huit heures par semaine serait accordé à la liste majoritaire (paragraphe 3, alinéa 5).

La proposition d'amendement de biffer ce texte a donné lieu à un échange de vues contradictoire, dont il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

D'une part, il a été souligné, à l'instar de l'avis majoritaire au sein de la CSL, qu'il est primordial que la délégation du personnel représente et fonctionne comme une seule unité représentant tous les salariés, d'où l'intérêt de revenir à un système majoritaire dans lequel le syndicat - sorti majoritaire des élections - décide du crédit d'heures et du délégué libéré. Ainsi, il serait assuré que la volonté de l'électorat soit respectée.

Le système proposé dans le projet gouvernemental initial risquerait d'entraver le bon fonctionnement de la délégation du personnel en imposant un partage individuel du crédit d'heures. Or, il s'agit de promouvoir un dialogue social qualitatif et d'éviter des doubles emplois. Maintenir le système proposé par le projet gouvernemental initial reviendrait à changer l'esprit du dialogue social, mettant davantage l'accent sur l'esprit de concurrence entre les syndicats. Cet esprit risquerait de primer sur la défense des intérêts du personnel. Il s'agit d'éviter aussi que cet esprit de concurrence soit transposé dans la vie quotidienne de l'entreprise. Une fois élus, les délégués ne doivent plus représenter leur syndicat, mais l'ensemble du personnel. Par ailleurs, le dialogue social gagne en efficacité si l'employeur peut s'adresser à un interlocuteur clairement identifié.

Ainsi le système proposé risquerait de devenir une source permanente de conflits. La proposition de supprimer par voie d'amendement l'alinéa 5 permet finalement de revaloriser les fonctions du délégué, ainsi placé au centre du dialogue social. Il s'agit donc de promouvoir l'état d'esprit d'un dialogue social de qualité avec des relations clairement structurées entre la délégation et l'employeur.

Il est encore souligné que cette nouvelle proposition de texte n'apporte pas de modification par rapport à la situation actuelle. Le Gouvernement s'est cependant déclaré prêt à modifier le système s'il révélait de réels problèmes dans sa mise en application.

Quant à la critique que le système nouvellement proposé ne garantirait pas un transfert complet de toutes les compétences du comité mixte à la délégation du personnel, il est avancé que ce comité n'est qu'une émanation de la délégation du personnel et n'est désigné qu'indirectement. La légitimité démocratique réside dans la délégation élue directement par les salariés.

D'autre part, dans une approche critique, une partie minoritaire de la commission a relevé que la suppression de la disposition litigieuse reviendrait à un changement fondamental du projet gouvernemental initial déposé par le gouvernement précédent, de nature à remettre en cause la philosophie du projet de loi initial. Un tel revirement non valablement fondé n'est pas soutenable.

Plus particulièrement, il est rappelé que le but initial du projet de loi a été de simplifier le dialogue social dans l'entreprise et d'éviter ainsi des doubles emplois tout en renforçant la démocratie, et ce notamment par un transfert de toutes les attributions, jusqu'à présent réservées au comité mixte, à la délégation du personnel. Toutefois, l'abandon de cette disposition au motif qu'elle permet une revalorisation qualitative du dialogue social ne saurait être acceptée.

Les opposants à la proposition d'amendement ont relevé par ailleurs que le même problème s'est déjà posé dans le passé, notamment dans le cadre de la loi du 18 mai 1979. En effet à cette occasion, il avait été initialement prévu que les délégués libérés seraient désignés par la délégation du personnel à la majorité absolue des membres qui la composent. Or, quelques mois après l'entrée en vigueur de la loi, on est finalement revenu sur le système afin de conférer à chaque syndicat représentatif le droit de choisir, parmi les membres de la délégation, un délégué bénéficiaire de la dispense de service (Art. I. 415-5 (3)). A l'époque, le Conseil d'État s'était opposé au changement proposé en avançant les mêmes motifs que ceux soulevés actuellement par les partisans de la suppression du système proposé par le projet gouvernemental initial. Il est rappelé que le principe du pluralisme syndical, faisant partie des traditions du droit syndical luxembourgeois, est un principe inhérent au droit du travail luxembourgeois.

Ils considèrent que le principe de la démocratie au sein des relations professionnelles à l'échelon de l'entreprise (composition équilibrée reflétant l'ensemble de tendances syndicales représentatives) ne serait plus respecté par la suppression de l'alinéa 5. En effet, en vue de permettre au délégué d'un syndicat minoritaire de faire adéquatement son travail et de pouvoir se consacrer avec une plus grande intensité aux devoirs qu'il a à remplir non pas seulement en faveur de ses électeurs, mais dans l'intérêt de tous les salariés, ce dernier nécessite aussi d'un certain crédit d'heures.

Dans cette optique, la proposition d'amendement consistant à supprimer l'alinéa 5 précité du paragraphe 3 aurait pour conséquence de réduire au silence et à l'impuissance le syndicat minoritaire en le forçant ainsi en quelque sorte à adopter une attitude négative. Selon cette opinion minoritaire, le fait que le syndicat majoritaire - même avec une très faible majorité - emporte la totalité du crédit d'heures ne correspond pas à une saine conception démocratique et doit être ressenti comme profondément injuste.

Finalement, il y a lieu aussi de considérer que le Conseil d'État, tout en prenant note de l'avis critique de la majorité de la chambre professionnelle, ne s'est toutefois pas opposé à l'alinéa

5 tel qu'il figure dans le projet gouvernemental, qui suivant les termes du Conseil d'Etat relève d'un choix éminemment politique.

*

En conclusion d'un large échange de vues, la commission a décidé dans sa majorité d'adopter toutes les propositions d'amendements à l'endroit de l'article L. 415-5.

Par conséquent, les paragraphes 1 à 3 de l'article sous rubrique ont pris 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.

(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 la La délégation peut, à la majorité de ses membres, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'**alinéa 1 alinéa premier** dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.

~~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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate que la commission parlementaire modifie les règles de répartition et d'attribution du crédit d'heures et des délégués libérés prévues par le projet gouvernemental et suit ainsi les arguments émis dans l'avis majoritaire de la Chambre des salariés. Comme il l'a déjà annoncé dans son avis initial, le Conseil d'État n'entend pas se prononcer sur cette disposition qui relève d'un choix éminemment politique.

*

Le paragraphe (4) n'est pas modifié par rapport à la disposition actuelle.

Le paragraphe (5) dans sa nouvelle teneur règle la carrière du délégué libéré ou partiellement libéré en prévoyant qu'un accord doit être trouvé entre l'employeur et la délégation du personnel informant, qui réglera les questions relatives à la carrière des délégués libérés, leur réinsertion professionnelle, ainsi que la participation des délégués à des formations professionnelles continues. Cette disposition, dans sa teneur modifiée, n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

Article L. 415-6

L'article L. 415-6 reprend en grande partie les dispositions de l'actuel article L. 415-6 avec quelques modifications.

En effet, le paragraphe (1) de l'article L. 415-6, qui ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État, apporte des précisions quant au préavis à donner à la direction pour les réunions mensuelles de la délégation. A noter toutefois que le texte gouvernemental propose de remplacer la notion de « *quarante-huit heures* » par celle de « *deux jours ouvrables* ».

La commission propose de remplacer ce 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.

Le paragraphe (2) de cet article prévoit que les délégations du personnel peuvent désormais se réunir chaque fois (et non plus aussi souvent que nécessaire) que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi s'impose, et ce afin d'éviter des proliférations de réunions qui ne s'imposent pas.

Pour le Conseil d'État ce paragraphe paraît superflu, et ce notamment suite à la modification au paragraphe (4) de l'article sous examen en vertu de laquelle les réunions qui se tiennent en dehors des heures de service ne seront pas rémunérées comme temps de travail. Il s'ensuit qu'il serait évident que les délégations du personnel peuvent se réunir autant de fois qu'elles le jugent nécessaires si ce n'est pas pendant la durée des heures de travail. Le Conseil d'État propose par conséquent d'omettre ce paragraphe.

La commission décide de se rallier à la proposition du Conseil d'État et par conséquent de supprimer le paragraphe 2 de l'article L. 415-6.

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 à l'endroit du nouvel article L. 411-3 (disposition relative 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 (3).

Le paragraphe (4) redresse une erreur matérielle survenue lors de l'intégration des anciennes dispositions légales dans le Code du travail en précisant qu'uniquement les réunions prévues aux paragraphes (1) et (3) sont rémunérées comme temps de travail. Ce paragraphe n'appelle pas d'observation particulière de la part du Conseil d'État.

Suite à la suppression des paragraphes (2) et (3), le paragraphe (4) initial devient le paragraphe (2) nouveau qui 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. »*

Ces amendements ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Article L. 415-7 (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.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Article L. 415-8 (nouvel Article L. 415-7)

L'article L. 415-8 (nouvel Art. L. 415-7) est modifié par rapport au texte actuel de ce même article en ce sens que le chef d'entreprise n'est plus nécessairement invité à la réunion annuelle entre la délégation du personnel et les salariés de l'entreprise. Toutefois, il existe toujours la possibilité de l'inviter.

Cet article ne donne pas lieu à observations particulières.

Article L. 415-9 (nouvel Article L. 415-8)

Les paragraphes (1), (2) et (4) de l'article L. 415-9 dans sa version actuelle sont repris, à part quelques adaptations de terminologie.

Toutefois le paragraphe (3) est abrogé, alors que les délégations des jeunes travailleurs seront supprimées.

L'article L. 415-9 (nouvel Art. L. 415-8) n'appelle pas d'observations particulières.

Article L. 415-10 (nouvel Article L. 415-9)

Le paragraphe (1) de l'article L. 415-10 (nouvel Art. L. 415-9) est complété par la citation expresse des chambres professionnelles comme institutions spécialisées en ce qui concerne le congé-formation des délégués du personnel.

Les alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe (2) reprennent les dispositions actuelles avec des adaptations terminologiques.

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 1, 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. »*

Les alinéas 4 et 5 du paragraphe (2) introduisent des nouveautés en accordant, d'une part, un supplément de congé-formation de seize heures aux nouveaux élus pendant la première année de leur mandat et en prévoyant, d'autre part, que les délégués suppléants bénéficient de la moitié des heures de formation attribuées aux délégués titulaires.

L'observation du Conseil d'État à l'égard des représentants d'établissement, qui ne sont pas visés par cette disposition, est devenue sans objet suite à la décision de la commission de supprimer la section 2 du projet de texte initial relative aux représentants d'établissement.

Par ailleurs, 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 a proposé par voie d'amendement de compléter l'article L. 415-10 (nouvel Art. L. 415-9) 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 pris en application de l'alinéa qui précède est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs. »

Le paragraphe (3) prévoit que dorénavant les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise participent également à l'élaboration de la liste sur les stages de formation.

Par ailleurs, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire peut homologuer, sur demande, des formations spécifiques.

Section 4. – Protection spéciale

Article L. 415-11 (nouvel Article L. 415-10)

L'article L. 415-11 (nouvel Art. L. 415-10) traite de la protection spéciale des membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et du délégué à la sécurité et à la santé.

Le texte gouvernemental initial s'articulait comme suit:

Le paragraphe (1) prévoyait que pendant leur mandat les représentants du personnel ne peuvent pas subir de modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail s'il s'agit d'une modification isolée ne concernant pas la totalité d'une catégorie déterminée de salariés à laquelle ils appartiennent.

Le paragraphe (2) posait le principe général de protection contre le licenciement des représentants du personnel, de la nullité de toute notification d'un tel licenciement et du maintien ou de la réintégration dans l'emploi de tout délégué illégalement licencié.

Il innove cependant en permettant également au délégué indûment licencié, qui ne souhaite plus reprendre son travail, de demander des dommages et intérêts.

Le paragraphe (3) introduisait la possibilité de licencier un délégué en cas de fermeture pure et simple de l'entreprise.

De même et en cas de fermeture d'un établissement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement le délégué y occupé depuis plus de 24 mois pourra être licencié, si une réaffectation dans une autre partie de l'entreprise ou de l'établissement s'avère impossible.

Cela pourrait par exemple être le cas dans des situations où une entreprise arrête sa production et que seules les activités commerciales restent en place alors que le délégué fait partie du personnel de production.

Le paragraphe (4) traitait du licenciement pour faute grave dans le chef du délégué.

Dans ce contexte l'employeur peut notifier une dispense immédiate de service au délégué qui pendant les trois mois suivant cette notification continuera à bénéficier de son salaire. Pendant ces trois mois le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail qui doit se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération au-delà des trois mois.

Ce paragraphe prévoit donc une première saisine de la part du salarié et non pas de l'employeur, ceci afin de rendre possible que toute la procédure juridique puisse se dérouler devant les tribunaux luxembourgeois et non pas dans les pays de résidence respectifs des salariés frontaliers.

Le paragraphe (5) précisait le délai pendant lequel l'employeur doit saisir la juridiction du travail quant au fond et prévoit que, si l'employeur est débouté, les effets de la dispense cessent de plein droit et que par contre si l'employeur est confirmé, la résiliation du contrat du salarié prend effet à la date de la notification de la dispense.

Ce même paragraphe permet également au salarié de demander la continuation du contrat de travail, si l'employeur n'engage pas la procédure quant au fond.

Le paragraphe (6) reprend l'ancien paragraphe (4) tout en procédant à des adaptations terminologiques.

Le Conseil d'État relève que le texte gouvernemental initial, qui tente de concilier deux aspirations fondamentalement différentes, à savoir, d'un côté, renforcer la protection des délégués contre toute velléité de sanctionner les salariés disposés à assumer des fonctions de représentant du personnel, et, d'un autre côté, répondre au souci des employeurs qui souhaitent éviter que les protections légales ne soient détournées à des fins personnelles et ne pas voir empêcher par des mesures de protection excessives des décisions économiques nécessaires à la survie de l'entreprise, est de nature à soulever un bon nombre de questions et à générer des confusions, notamment dans le cadre d'une modification essentielle du contrat de travail (paragraphe 1), ou encore dans le cadre d'un licenciement pour faute grave (paragraphe 2), dans le cadre d'une demande de condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts (paragraphe 2), dans celui du licenciement en cas de fermeture de l'entreprise (paragraphe 3), ou encore dans celui d'une décision de dispense immédiate (paragraphe 4).

En conclusion de ses développements juridiques circonstanciés et au vu des nombreuses interrogations formulées par les chambres professionnelles, le Conseil d'État a proposé de reformuler le texte gouvernemental comme suit :

« (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 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. Il en est de même des représentants d'établissement en cas de fermeture de l'établissement.

(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.

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 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 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 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.

(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. »

*

La commission s'est prononcée pour la reprise de la proposition de texte du Conseil d'État, proposition qui, à son avis, représente un équilibre judicieux, complexe et délicat entre la nécessaire protection spéciale du délégué et les droits de l'employeur. Cette proposition donne lieu à un échange de vues dont il y a lieu de retenir ce qui suit :

Il est souligné que le texte permet au délégué, même fautif, d'éviter de se retrouver dans une situation moins favorable que celle d'un salarié non spécialement protégé, licencié pour faute grave. Ce dernier peut en effet demander l'indemnité de chômage et, même s'il échoue dans la procédure en contestation de la faute grave, il ne se verra pas condamné à rembourser automatiquement la totalité des indemnités de chômage touchées par provision.

Il est encore relevé qu'au vu du fait que la procédure devant le tribunal de travail peut s'étendre sur plusieurs années suite à une mise à pied, le délégué se trouve dans une situation d'incertitude et de précarité, le plaçant ainsi dans une situation moins favorable qu'un salarié non spécialement protégé. La possibilité de rupture du contrat par le délégué est désormais explicitement consacrée dans la proposition de texte, alors que jusqu'à présent dans la majeure partie des cas le délégué a finalement dû quitter l'entreprise suite à la conclusion d'une transaction. Cette nouvelle disposition permet dès lors, du moins en partie, de pallier l'insécurité juridique à laquelle se trouve actuellement confronté le délégué. Le versement d'une indemnité correspondant à trois mois de salaire est en l'occurrence à qualifier de dédommagement forfaitaire et automatique.

Enfin, il est désormais expressément prévu que la décision de mise à pied 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.

La commission a proposé de préciser dans la proposition de texte du Conseil d'État 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 a proposé 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. »

Le Conseil d'État marque son accord avec la proposition de la commission obligeant l'employeur d'agir dans le mois de la connaissance du fait susceptible de constituer une faute grave. À cet effet, la commission entend reprendre le libellé de l'article L. 124-10 du

Code du travail dans les dispositions relatives à la protection spéciale du délégué. Il y a toutefois lieu de remplacer le terme « résiliation » figurant à l'alinéa 1^{er} du texte nouvellement proposé – mal à propos dans le contexte de la protection du délégué – par « résolution judiciaire ». En effet, le contrat de travail du délégué ne peut être résilié unilatéralement par l'employeur.

La commission décide de suivre le Conseil d'État sur ce point. Par conséquent, il y a lieu de remplacer le terme „résiliation“ figurant à l'alinéa 1er du texte nouvellement proposé par les termes „résolution judiciaire“.

En effet à noter que par résiliation, il est mis fin au contrat de manière anticipée par l'un des cocontractants, tandis que par la résolution judiciaire, il est mis un terme au contrat par le juge.

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. Elle a décidé de s'engager dans cette voie à condition que la cohérence des différents délais reste assurée et que l'abréviation n'ait pas trop d'implication sur le système de protection dans sa globalité.

Voilà pourquoi, la commission a proposé 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 ..."

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État donne à considérer qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties en cause d'aboutir endéans un bref délai à une décision de justice exécutoire. Le salarié a besoin de son salaire pour assurer sa survie économique. Il doit être informé rapidement sur son sort. L'employeur revendique légitimement une certaine prévisibilité du risque. Le Conseil d'État se demande dès lors si un délégué, censé connaître ses droits, n'est pas en mesure de réagir et d'apprécier sa situation endéans le délai de quinzaine actuellement en vigueur.

La commission toutefois, tout en renvoyant à ses discussions antérieures menées sur la proposition de prolongation du délai de quinze jours à un mois, décide de ne pas suivre le Conseil d'État et de maintenir cet ajustement.

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 3^{ème} 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 ».

Le Conseil d'État donne à considérer que la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire serait de peu d'effet si le libellé proposé maintenait le délai alternatif d'un mois à partir de l'écoulement du délai « prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4 (« prévu à l'alinéa 4 du paragraphe 4 » selon le Conseil d'État). Si le législateur insistait à réduire le délai d'action de l'employeur à un mois maximum à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié, il y aurait lieu d'omettre purement et simplement le bout de phrase *in fine* de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 libellé comme suit : « ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4 ». Dans la mesure où l'employeur n'est informé de la saisine du président de la juridiction du travail par le délégué que le jour de la notification de la convocation, le Conseil d'État propose de faire courir le délai d'un mois à partir de cette date seulement.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 se lirait alors comme suit : « L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. »

La commission reprend cette proposition textuelle du Conseil d'État à l'endroit de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 5.

La Commission propose d'ajouter à l'alinéa *in fine* du paragraphe 5 le libellé de l'alinéa 6 du paragraphe 4. Le Conseil d'État estime que cet ajout est superflu. En effet, le délégué qui

n'aurait pas opté pour la réintégration et le maintien du salaire respectivement dans la quinzaine ou le mois de la mise à pied, dispose d'un délai de trois mois à partir de la mise à pied pour agir en dommages et intérêts.

Tout en prenant acte de la remarque du Conseil d'État, la commission décide de maintenir l'ajout.

La commission a encore 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État comprend le but poursuivi par l'amendement, même si une telle protection apparaît très étendue au regard de la situation des autres salariés. Cependant, la protection des représentants des travailleurs est un principe fondamental bien ancré dans la législation du travail et consacré par certains textes internationaux comme la Charte sociale européenne et la directive 2002/14 du 11 mars 2002 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté. Il est admis que le statut dérogatoire du droit commun qui régit, pour partie, la relation de travail du salarié protégé tire son fondement juridique des missions qui lui incombent : c'est parce qu'il représente la collectivité des travailleurs qu'il doit bénéficier d'un statut exorbitant garantissant l'accomplissement de ses missions. Il s'agit moins de protéger la personne que les fonctions qu'elle assume. Selon une jurisprudence bien établie, la différence de traitement entre salariés protégés et salariés non protégés est légitimée par le statut juridique dérogatoire. Ainsi, selon une ordonnance du 12 novembre 2009 de la 8^e chambre de la Cour d'appel en matière de protection spéciale contre le licenciement en application de l'article L. 415-11 du Code du travail, « cette protection légale du délégué n'engendre pas de discrimination par rapport aux salariés n'en bénéficiant pas et ne viole partant pas le principe de l'égalité des citoyens devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10 bis de la Constitution dès lors qu'elle est accordée aux délégués du personnel en raison de la mission leur confiée et qu'ils ne se trouvent pas de ce fait dans une situation comparable à celle des autres salariés de l'entreprise. » Par ailleurs, la Cour de cassation française a reconnu que le statut de salarié protégé peut continuer à produire des effets indirects même après la cessation de la période de protection. Si l'on peut donc admettre que l'amendement proposé ne dépasse pas le

cadre de la protection inhérente au statut de délégué, le Conseil d'État estime qu'il y a néanmoins lieu de prendre des précautions pour éviter tout abus. Est notamment visé le cas de figure où un délégué indélicat, condamné à rembourser à l'employeur les salaires perçus, se verrait admis au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage sans pour autant rembourser effectivement les salaires à l'employeur. Pour empêcher cette situation, il y a dès lors lieu d'ajouter à la suite de l'alinéa 1^{er} du nouveau paragraphe 7 un nouvel alinéa libellé comme suit :

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

Par ailleurs, dans la première phrase de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 7 les termes « entre » et « temps » sont à remplacer par le terme « entretemps ». La commission reprend ces propositions de texte du Conseil d'État.

Le Conseil d'État entend encore souligner que, selon le libellé proposé et sa lecture du texte, l'admission rétroactive au bénéfice de l'indemnité de chômage doit également trouver application au délégué non domicilié sur le territoire national au moment de l'expiration du délai de trois mois à partir de la mise à pied, délai pendant lequel le délégué continue de toute manière à toucher un salaire qui lui reste définitivement acquis en application de l'article L. 415-10, paragraphe 4, alinéa 3.

La commission a eu un échange de vues sur la question de savoir si l'on devrait accorder exceptionnellement l'indemnité de chômage aux délégués non domiciliés sur le territoire national (notamment les frontaliers), qui n'ont à l'état actuel pas droit au chômage au Luxembourg, et ce au vu du fait qu'ils perçoivent déjà des allocations de chômage dans leurs pays de résidence.

La commission a estimé que la présente disposition ne devrait trouver application que pour les personnes qui en vertu de la législation actuelle ont effectivement droit au chômage au Luxembourg. Dans ce contexte, il est rappelé que parmi les conditions préalables à la demande en obtention des indemnités de chômage figure la condition d'être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement. Il s'ensuit qu'une personne travaillant au Luxembourg mais qui réside à l'étranger doit s'inscrire au chômage auprès des autorités compétentes à l'étranger.

Il s'y ajoute que de telles dispositions de protection relatives aux délégués du personnel n'existent pas dans d'autres systèmes juridiques étrangers (ayant notamment donné lieu à des recours devant les juridictions françaises dans le passé).

Par ailleurs, les systèmes de chômage varient fortement d'un pays à l'autre. A titre d'exemple, il est relevé que si l'indemnité de chômage est refusée en cas de licenciement pour faute grave au Luxembourg, tel n'est pas le cas en France.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que tombent sous l'application de la présente disposition que les personnes qui en vertu de notre législation nationale ont droit à l'indemnité de chômage.

Les conséquences que le Conseil d'État prête au texte impliqueraient implicitement la non-application dans le présent cas concret spécifique de la clause de résidence avec toutes les conséquences qui en découleraient. Ainsi un délégué non résident aurait droit au chômage,

tandis qu'un salarié ordinaire non résident n'aurait pas droit au chômage. Il est encore une fois donné à considérer qu'une personne résidant en France, licenciée pour faute grave au Luxembourg, a droit à l'allocation de chômage en France. Tandis que les salariés résidents licenciés pour faute grave au Luxembourg n'ont pas droit au chômage, ce qui constitue en soi également une sorte d'une discrimination positive.

La commission a estimé qu'une discussion relative à une telle entorse substantielle au principe n'est pas acceptable à ce stade tant que cette problématique n'aura pas été discutée au niveau européen.

Il a donc été constaté que seule la condition d'avoir perdu son travail de façon involontaire est abandonnée pour ces cas précis, mais que toutes les autres conditions de l'octroi à l'indemnité de chômage continueront de s'appliquer.

Une opinion minoritaire a cependant exprimé l'avis que cette disposition conduirait inévitablement à une discrimination : en effet à supposer que la juridiction du travail ait ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige et qu'à l'issue d'un litige juridique ayant par exemple duré 3 ans, le délégué serait finalement condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, le délégué résident pourrait à titre de compensation demander auprès de l'ADEM d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage, tandis que le délégué non résident devrait rembourser intégralement les salaires touchés, sans avoir en contrepartie droit à l'indemnité de chômage au Luxembourg à titre de compensation. Or, au vu du fait que le tribunal du travail luxembourgeois a ordonné le maintien du salaire entretemps, le délégué non résident n'aurait pas eu droit au chômage dans son pays de résidence.

La commission a retenu qu'une exception en l'occurrence créerait un précédent important, ce qui pourrait, le cas échéant, avoir des répercussions néfastes sur le budget de l'Etat.

Finalement, la commission retient qu'elle ne partage pas les vues du Conseil d'État sur ce point et décide de maintenir le texte tel que proposé par voie d'amendement.

Article L. 415-12 (nouvel Article L. 415-11)

L'article L. 415-12 (nouvel Art. L. 415-11) est modifié en prévoyant la protection, pendant six mois, contre les licenciements non seulement des anciens délégués du personnel mais également des anciens délégués à la sécurité et à la santé et non plus à des anciens délégués à l'égalité.

Cette modification s'impose en ce sens que les délégués à la sécurité et à la santé peuvent être des salariés non élus qui ne sont donc pas délégués du personnel, ce qui ne peut pas être le cas pour les délégués à l'égalité.

Cet article n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

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.

Par ailleurs, 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 1^{er}, 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.

Le Conseil d'État se rallie à la proposition de la commission parlementaire. Il suggère toutefois de préciser que la protection court « jusqu'à la date des nouvelles élections ».

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'État.

Article L. 415-13 (nouvel Article L. 415-12)

L'article L. 415-13 (nouvel Art. L. 415-12), qui vise à garantir que pendant toute cette procédure la délégation puisse effectuer son travail, en procédant à la répartition des heures libérées aux délégués qui restent en place, ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

Article L. 416-1

Le paragraphe (1) de l'article L. 416-1 prévoit que lors de la réunion constituante, qui est convoquée dans le mois suivant les élections par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres, 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'État, 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 ...".

Par ailleurs, la commission se rallie à l'idée du Conseil d'État 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 constituante 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 (1) 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 constituante et le déroulement de celle-ci".

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'État concernant la composition numérique de ce bureau, propose de conférer à ce texte la teneur amendée 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)."

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.

Selon le paragraphe 4, la délégation du personnel sera informée par le chef d'entreprise „lors de la réunion constitutive sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement“.

Le Conseil d'État estime toutefois que la présence du chef d'entreprise lors de la réunion constitutive 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 constitutive“.

Par ailleurs, le Conseil d'État 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'État. Par conséquent, est inséré par voie d'amendement un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

"(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."

Au début du paragraphe 4, la commission reprend la proposition du texte du Conseil d'État de prévoir l'obligation y énoncée du chef d'entreprise "lors de la première réunion suivant la réunion constitutive".

Ces amendements ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Article L. 416-2

Au paragraphe (2) de l'article L. 416-2, la commission reprend la proposition du Conseil d'État 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 demande doit donc 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."

Ces amendements ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'État dans son avis complémentaire.

Articles 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 (1);
- à l'article L. 416-6, 1^{er} alinéa in fine, la référence correcte est celle à l'article L. 415-9 (au lieu de L. 415-10).

Articles L. 417-1 et L. 417-2

Sans observation.

Article L. 417-3

Cet article comporte une des innovations majeures du projet de loi en proposant la mise en place de la médiation en cas de différends sur l'application ou résultant de l'application de différents articles du Code du travail.

Le texte prévoit que ces litiges non résolus après une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent 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.

Il est proposé d'apporter à cet article plusieurs amendements ayant pour objet 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 (1) premier alinéa est introduit 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.

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 a pris 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 (1) les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe (1), 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."

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate que la commission parlementaire prévoit des délais dans le nouveau dispositif relatif à la médiation afin d'accélérer la procédure. Cet ajout ne donne pas lieu à observation. Pour le surplus, il est renvoyé aux observations figurant dans l'avis du Conseil d'État précité du 2 juillet 2013.

La commission a retenu qu'en cas d'échec d'une médiation au sens de l'article L. 417-3, toutes les voies légales de droit commun de règlements de litiges collectifs et tous les recours judiciaires restent ouverts aux parties. La commission a évoqué également la question de savoir si un litige collectif de travail, impliquant la saisine de l'Office national de conciliation (ONC), peut également naître d'un différend non directement lié à l'exécution d'une convention collective, notamment dans les domaines définis à l'article L. 414-9.

Elle a souligné que la mission fondamentale de l'ONC est de régler des litiges naissant de l'exécution d'une convention collective de travail. En l'occurrence toutefois, il s'agit de décisions à prendre dans les domaines définis à l'article L. 414-9 exigeant impérativement, comme sous le régime actuel de la codécision, le commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel. A défaut d'un tel accord, la proposition faisant l'objet du désaccord devient caduque et ne produit aucun effet.

L'idée du projet de loi est de prévoir dans ces cas de figure une instance autre que l'ONC à laquelle les parties peuvent s'adresser pour essayer de dégager, dans un esprit positif et dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, un accord sur le point contesté.

Article L. 417-4

Actuellement, l'article L. 417-3 prévoit que 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 et que sa décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative statuant en dernière instance et comme juge du fond. Le projet de loi reprend ce libellé au nouvel article L. 417-4, mais institue un double degré de juridiction devant les juridictions administratives.

La commission a repris la proposition du Conseil d'État de remplacer les termes „tribunal administratif“ par ceux de „juridictions administratives“.

Article L. 417-5

Cet article reprend le libellé de l'actuel article L. 417-4 en y ajoutant aux entraves passibles d'une amende celle contre la constitution et la libre désignation d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, d'une représentation d'établissement et celle quant à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé. A l'alinéa 1er, la référence à la représentation d'établissement est supprimée.

De même, 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 devenue erronée et est à remplacer par celle à l'„article L. 414-17“.

Articles 2 et 3

Sans observation.

Article 4 du texte gouvernemental initial (point 30° de l'article 4 nouveau)

Cet article traite de la protection des représentants du personnel au sein du conseil d'administration et du conseil de surveillance des sociétés anonymes et vise à adapter l'article L. 426-9 du Code du travail au libellé proposé à l'endroit de l'article L. 415-11, paragraphe 4 relatif à la protection des délégués du personnel. Mis à part une modification d'ordre formel, le contenu du paragraphe 1er de l'article L. 426-9 reste inchangé. Il énonce le principe comme quoi les représentants des salariés dans les sociétés anonymes ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de travail.

Le Conseil d'État relève que, selon le paragraphe 2, „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“.

Il en découle que les représentants des salariés dans les organes de direction des sociétés anonymes pourraient se voir appliquer les paragraphes 3 et 5 de l'article L. 415-11. Or, le paragraphe 3 de l'article L. 415-11 ne vise pas l'hypothèse d'une faute grave, mais le cas de figure où une partie ou la totalité d'une entreprise ou d'un établissement est fermée. Le Conseil d'État en déduit que le renvoi à ce paragraphe est dès lors à omettre et il faut inclure le renvoi au paragraphe (6) autorisant l'employeur d'un délégué, ayant fait l'objet d'une dispense, mais qui occupe un nouvel emploi rémunéré salarié ou non, à requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

Le libellé nouveau maintient la possibilité de licencier un représentant salarié avec préavis pour motif réel et sérieux avec l'autorisation du tribunal. A signaler qu'en vertu de l'article L. 426-7, paragraphe 2, la cessation du contrat de travail implique la fin du mandat de représentant.

Le Conseil d'État ajoute qu'il n'existe aucune raison qui justifierait la suppression du paragraphe 3 de l'article L. 426-9 actuellement en vigueur, qui protège les anciens membres du conseil d'administration et du conseil de surveillance représentant le personnel pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège de ces organes à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. Ce paragraphe est dès lors à maintenir.

L'article 4 initial, qui sera intégré sous forme de point 30° à l'article 4 nouveau, prend dès lors la teneur amendée suivante:

" 30° Les paragraphes (1) 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." "

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Article 4 nouveau (Ancien article 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'État 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'État 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 4 nouveau fait droit à cette demande du Conseil d'État 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.

Dan son avis complémentaire, le Conseil d'État déclare qu'il se trouve dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux comportant des références aux comités mixtes ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises, à savoir soit la suppression de la référence aux comités mixtes, soit son remplacement par les termes « la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés ».

La commission s'est montrée très critique à l'égard de cette attitude du Conseil d'État qui se déroberait en quelque sorte à sa responsabilité et ferait porter à la Chambre la seule responsabilité de l'exactitude des textes légaux.

Article 5 du texte gouvernemental initial

Cet article est devenu sans objet et peut dès lors être supprimé.

Article 5 nouveau

La commission propose d'ajouter au projet de loi un article 5 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 5 nouveau a la teneur suivante:

« Art. 5.- 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. » »

Cet amendement ne donne pas lieu à observation.

La commission a estimé 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 a pris la teneur amendée 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. "

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État peut se rallier à la disposition selon laquelle l'entrée en vigueur de la loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit la publication du Mémorial.

Le Conseil d'État suggère de modifier le libellé de l'alinéa 2 et de fixer l'entrée en vigueur des articles y visés « aux élections suivant l'entrée en vigueur de la loi ».

À l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le terme « et » entre l'expression « présente loi » et « jusqu'aux prochaines élections ».

La commission se rallie à la proposition de texte du Conseil d'État.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur suivante:

VI. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

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

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 le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre II.– Composition de la délégation du personnel

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

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600;

- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre III.– Désignation des délégués du personnel

Section 1. – Modalités de la désignation

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

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

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

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L.161-3, dans la mesure où

cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. – Conditions de l'électorat

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre IV.– Attributions de la délégation du personnel

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

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

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

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

(3) Lors de la définition et de la mise en 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 informer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;

2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;

3. l'évolution du taux d'absence.

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

(6) Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

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

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

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

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

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

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

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

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de

modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 6. – Délégué à l'égalité

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

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

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

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

6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation;

7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;

8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise;

9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;

10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe 4 ci-après;

11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge

de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

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

Section 7. – Affichage des communications de la délégation

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

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

1. afficher librement des communications syndicales sur des supports divers réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe 1er; un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;

2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

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

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

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

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

Chapitre V.– Statut des délégués du personnel

Section 1. – Obligations du délégué

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. – Durée du mandat

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

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

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

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

Section 3. – Exercice du mandat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle en informe le chef d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 415-9. (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, dont notamment les chambres professionnelles, à des moments coïncidant

avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des salariés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 4. – Protection spéciale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

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

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

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

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

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

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

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

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

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

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

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

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

Chapitre VI.– Organisation et fonctionnement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 416-6. Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de

la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'entreprise, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article L. 415-9.

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

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

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

Chapitre VII.– Dispositions finales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Représentation des salariés dans les sociétés anonymes“

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 la délégation du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise. »

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 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;

«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.

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 de l'entreprise d'origine du salarié et de celle 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 la délégation du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'oeuvre.

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

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

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 et, dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail, les organisations syndicales parties à cette convention.

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

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 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 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 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 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 délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

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

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

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

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

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

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 à l'article L. 414-9, 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 la délégation du personnel ou, à défaut, l'Inspection du travail et des mines; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire: les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents. »

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; »

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, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, reçoivent toutes les informations nécessaires concernant: »

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 à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ou leurs représentants, et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique:

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

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

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

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

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

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

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

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

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 la délégation du personnel; »

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

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

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

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

« Le délégué à la sécurité et à la santé est associé à cette surveillance. »

26° La dernière phrase du paragraphe 4 de l'article L. 343-3 prend la teneur suivante :

« Le délégué à la sécurité et à la santé est associé à cette surveillance. »

27° Le dernier alinéa de l'article L. 344-2 prend la teneur suivante :

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

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, 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 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 (4) à (6) de l'article L. 415-10 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 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) 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 qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, 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, 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.»

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

« (2) 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 qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, 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, ou, à défaut, l'ensemble des salariés dans les entreprises visées 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 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 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 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 (4), avec celle 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'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) 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 qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, 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 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) 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 qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel 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 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 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 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 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 à l'égalité ou de délégué à la sécurité, 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) 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 qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, 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 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) 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 qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, 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 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 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 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 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 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 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 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 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, 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 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 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 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 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, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

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

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 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 à la délégation du personnel. »

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 ou la décision prise sur base de l'article L. 414-9; »

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 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, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

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

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 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 de la délégation du personnel; l'employeur est obligé de présenter le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite un mois au plus tard avant l'ouverture des droits.

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

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. »

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, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

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

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 ou le délégué à l'égalité compétents pour le lieu de travail en cause.

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

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

Art. 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, ces personnes sont désignées par l'assemblée générale sur proposition de l'employeur suite à la procédure prévue à la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV du Code du travail. »

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

L'entrée en vigueur des articles L. 411-3, L. 414-4 à L. 414-13 et L. 416-1 de l'article premier ainsi que des articles 3 et 4 est fixée aux élections suivant l'entrée en vigueur de la loi.

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 jusqu'aux prochaines élections.

Luxembourg, le 24 juin 2015

Le Rapporteur,

Frank ARNDT

Le Président,

Georges ENGEL