

## Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 13 juillet 2006 et celle du Conseil d'Etat du 14 juillet 2006 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les dispositions annexées à la présente loi constituent le Code du travail.

**Art. 2.** Sont abrogés:

1. la loi du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
2. la loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
3. l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, tel qu'il a été modifié par la suite, à l'exception de son article 26, alinéa 2;
4. la loi du 22 avril 1966 portant réglementation du congé annuel payé des salariés, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
5. la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
6. les articles 24 à 30, ainsi que les articles 34 et 34-1 de la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers; 2. le contrôle médical des étrangers; 3. l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
7. la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
8. les articles 1<sup>er</sup> à 3, ainsi que les articles 13 à 31 de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
9. 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, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
10. la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
11. la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
12. les articles 1<sup>er</sup> à 10, 12 à 32 et 41 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
13. la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
14. les articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes (1) et (2), alinéas 1 à 5, les articles 11 à 16, 18 à 28 et 30 à 48 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
15. la loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
16. les articles 1<sup>er</sup> à 3, 6, 8, paragraphes (2) à 10, 15 à 21, 23, ainsi que l'article 24, paragraphes (1) à 3) de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
17. la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
18. la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
19. la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires;
20. l'article 13 paragraphe (2) de la loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet 1. l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2. le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public, tel qu'il a été modifié par la suite;
21. la loi du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail;
22. la loi du 1<sup>er</sup> août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite;

23. la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
24. les articles 46 à 51 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
25. la loi du 24 décembre 1990 sur la préretraite, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
26. l'article 17 de la loi modifiée du 5 juillet 1991 portant a) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement à la fonction d'instituteur; b) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement au certificat de qualification de chargé de direction; c) création d'un pool de remplaçants pour l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire; d) dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
27. la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
28. les articles 1<sup>er</sup> à 4 et 6 à 10, ainsi que les articles 12 et 13 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
29. l'article 16, paragraphe (3) de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques; 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie, tel qu'il a été modifié par la suite;
30. la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
31. les articles 1<sup>er</sup> à 6 et 9 à 25 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
32. la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
33. la loi modifiée du 25 avril 1995 ayant trait à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
34. la loi modifiée du 15 mai 1995 portant 1) modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; 2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;
35. les articles III et VIII de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
36. l'article 14 de la loi modifiée du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
37. l'article 7 de la loi modifiée du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et l'Archevêché, d'autre part, concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire;
38. les articles I, IIbis, XXIV et XXVII de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
39. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
40. les articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes (1) et (3), ainsi que les articles 3 à 13 de la loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
41. la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois;
42. la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;
43. la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs;
44. la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
45. la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
46. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle telle qu'elle a été modifiée par la suite;
47. l'article 11 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
48. la loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel;

49. la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail;
50. la loi du 19 décembre 2003 portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement et de partie d'entreprise ou d'établissement;
51. la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

**Art. 3.** Les références à des dispositions abrogées par la présente loi sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes du Code du travail.

**Art. 4.** Sont modifiées de plein droit par l'effet de leur modification subséquente, les dispositions du présent Code qui citent en les reproduisant des articles ou parties d'articles des lois suivantes:

- a) la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes;
- b) la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation;
- c) la loi modifiée du 26 mars 1976 concernant l'éducation physique et le sport;
- d) la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé;
- e) la loi modifiée du 25 avril 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage;
- f) la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel;
- g) la loi modifiée du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement;
- h) la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

**Art. 5.** Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut procéder à l'insertion dans le Code institué par la présente loi des dispositions légales en matière de droit du travail adoptées avant l'entrée en vigueur du présent Code et qui n'y ont pas été reprises.

Ce règlement peut encore procéder à l'abrogation desdites lois en complétant la liste figurant à l'article 2.

**Art. 6.** La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*  
**François Biltgen**

Cabasson, le 31 juillet 2006.  
**Henri**

Doc. parl. 5346, sess. ord. 2003-2004, 2<sup>e</sup> sess. extraord. 2004, sess. ord. 2004-2005 et 2005-2006;

Doc. parl. 5420, sess. ord. 2004-2005 et 2005-2006

---

## LIVRE IV - REPRESENTATION DU PERSONNEL

### TITRE PREMIER - DELEGATIONS DU PERSONNEL

#### Chapitre Premier - Mise en place des délégations du personnel

##### *Section 1. Délégations principales*

**Art. L. 411-1.** (1) Tout employeur du secteur privé est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins quinze travailleurs liés par contrat de louage de services, quelles que soient la nature de ses activités et sa forme juridique.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze ouvriers liés par contrat de louage de services.

Aux fins de l'application du présent titre, les travailleurs ayant rejoint un établissement par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du livre I<sup>er</sup>, titre II, chapitre VII, sont censés faire partie de cet établissement depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

(2) Dans les établissements dont le personnel salarié n'excède pas cent travailleurs, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié par la voie d'un scrutin unique.

Dans la mesure où les ouvriers ou les employés privés représentent dix pour cent au moins de l'effectif salarié de l'établissement, ils sont obligatoirement représentés au sein de cette délégation par un délégué au moins, sans préjudice de la composition numérique de la délégation résultant de l'article L. 412-1. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux délégations se composant d'un seul délégué.

(3) Dans les établissements dont le personnel salarié excède cent travailleurs, il est institué:

1. une délégation des ouvriers, lorsque l'établissement occupe régulièrement quinze ouvriers au moins;
2. une délégation des employés, lorsque l'établissement occupe régulièrement quinze employés au moins.

Toutefois, dans les établissements visés au présent paragraphe qui occupent régulièrement moins de quinze ouvriers ou employés privés, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié conformément aux dispositions du paragraphe (2) qui précède.

La délégation des ouvriers et la délégation des employés peuvent, chacune à la majorité absolue des membres qui la composent, décider de se constituer en délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié.

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

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

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

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

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

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

##### *Section 2. Délégations divisionnaires*

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

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

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

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

### Section 3. Délégations centrales

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

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

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

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

Lorsque les différents établissements séparés de l'entreprise ont chacun tant une délégation d'ouvriers qu'une délégation d'employés, il y a une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés.

### Section 4. Délégués des jeunes travailleurs

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

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

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

(2) Sont électeurs et éligibles comme délégués des jeunes travailleurs, les adolescents des deux sexes qui n'ont pas atteint l'âge de 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 travailleurs ont pour mission de conseiller le chef d'établissement et la délégation principale sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes travailleurs, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage.

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

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

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

## Chapitre II - Composition de la délégation du personnel

**Art. L. 412-1.** (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 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 travailleurs représentés est compris entre 15 et 25 travailleurs;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 26 et 50 travailleurs;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 51 et 75 travailleurs;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 76 et 100 travailleurs;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 101 et 200 travailleurs;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 201 et 300 travailleurs;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 301 et 400 travailleurs;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 401 et 500 travailleurs;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 501 et 600 travailleurs;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 601 et 700 travailleurs;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 701 et 800 travailleurs;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 801 et 900 travailleurs;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 901 et 1.000 travailleurs;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.001 et 1.100 travailleurs;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.101 et 1.500 travailleurs;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.501 et 1.900 travailleurs;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.901 et 2.300 travailleurs;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 2.301 et 2.700 travailleurs;

19 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 2.701 et 3.100 travailleurs;  
20 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 3.101 et 3.500 travailleurs;  
21 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 3.501 et 3.900 travailleurs;  
22 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 3.901 et 4.300 travailleurs;  
23 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 4.301 et 4.700 travailleurs;  
24 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 4.701 et 5.100 travailleurs;  
25 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 5.101 et 5.500 travailleurs;  
1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 travailleurs, lorsque l'effectif des travailleurs représentés excède 5500 travailleurs.

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

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

**Art. L. 412-2.** (1) Dans les établissements occupant régulièrement au moins cent cinquante travailleurs, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées, aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsque la majorité absolue des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse excéder le tiers des membres composant la délégation.

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

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

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

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

### Chapitre III - Désignation des délégués du personnel

#### Section 1. Modalités de la désignation

**Art. L. 413-1.** (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant cinq pour cent au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2), dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

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

Le mandat de la délégation instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux paragraphes (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 quatre ans.

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

(5) Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du livre I<sup>er</sup>, titre II, chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Si l'établissement ne conserve pas son autonomie, les membres de la délégation du personnel feront de plein droit partie de la délégation du personnel de l'établissement qui accueille les travailleurs transférés. La délégation ainsi élargie procédera sans délai à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L. 416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

Si les travailleurs de l'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par un établissement qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'établissement transféré fait office de délégation commune.

### Section 2. Conditions de l'électorat

**Art. L. 413-3.** Participent à l'élection des délégués du personnel, les travailleurs des deux sexes, sans distinction de nationalité, âgés de dix-huit ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de louage de services ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

**Art. L. 413-4.** (1) Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes:

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

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

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

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

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

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

## Chapitre IV - Attributions de la délégation du personnel

### Section 1. Attributions générales

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

(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 rendre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'établissement;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;

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

### *Section 2. Délégué à la sécurité*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs à risques particuliers;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. 613-1;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie;
8. du recours à la compétence dans l'entreprise ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention;
9. de la formation adéquate assurée à chaque travailleur dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité.



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

### Section 3. Délégué(e) à l'égalité

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

(2) Le/La délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Section 4. Information sur la vie de l'entreprise

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

Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

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

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

De même, le chef d'entreprise est obligé de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

**Art. L. 414-5.** Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

#### *Section 5. Affichage des communications de la délégation*

**Art. L. 414-6.** (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel et du/de la délégué-e à l'égalité s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

(2) Les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative sur le plan national peuvent en outre:

1. afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe (1); un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise;
3. procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.

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

#### *Section 6. Accès aux dossiers personnels des salariés*

**Art. L. 414-7.** Chaque travailleur a le droit d'accéder deux fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent; il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation ou par le/la délégué-e à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le travailleur.

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

### Chapitre V - Statut des délégués du personnel

#### *Section 1. Obligations du délégué*

**Art. L. 415-1.** Les membres des délégations du personnel demeurent soumis au règlement intérieur de l'établissement.

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

**Art. L. 415-2.** Les membres des délégations du personnel et les conseillers 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 qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les membres de la délégation qui estimeraient abusive cette qualification peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui statue au fond et sans appel sur le caractère confidentiel des informations.

#### *Section 2. Durée du mandat*

**Art. L. 415-3.** Le mandat du délégué du personnel prend fin:

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

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

1. en cas d'empêchement de celui-ci;
2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article L. 415-3 sous les points 2 à 5; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

*Section 3. Exercice du mandat*

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

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

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

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

- un délégué lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 501 et 750 travailleurs;
- deux délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 751 et 1.500 travailleurs;
- trois délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 1.501 et 3.000 travailleurs;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 3.001 et 5.000 travailleurs;
- cinq délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 5.001 et 7.000 travailleurs;
- un délégué supplémentaire par tranche de 2.000 travailleurs représentés, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation excède 7.000 travailleurs.

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 des travailleurs représentés par la délégation excède 1500 travailleurs, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation et liées à l'établissement par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

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

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

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'établissement et la délégation du personnel fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration du délégué libéré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à l'expiration de son mandat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Dans les établissements occupant régulièrement plus de vingt-cinq jeunes travailleurs, la délégation des jeunes travailleurs peut prévoir une heure de consultation par semaine à l'intention des jeunes travailleurs, en présence d'un membre du bureau de la délégation principale, lequel doit être libéré de tout travail généralement quelconque pour cette mission.

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

**Art. L. 415-10.** (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

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

Dans les établissements occupant régulièrement entre cinquante et un et cent cinquante travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

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

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

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise, à leur demande et dans les limites visées au paragraphe (2), aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

#### *Section 4. Protection spéciale contre le licenciement*

**Art. L. 415-11.** (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat 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.

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

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

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

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

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

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

## Chapitre VI - Organisation et fonctionnement

**Art. L. 416-1.** (1) La délégation du personnel désigne parmi ses membres, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le bureau de la délégation est responsable de la publication d'un communiqué, affiché sur le panneau visé à l'article L. 414-6, paragraphe (1).

**Art. L. 416-6.** Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'établissement, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article L. 415-10.

**Art. L. 416-7.** Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'établissement dans un local dont la fourniture, de même que les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur.

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

## Chapitre VII - Dispositions finales

**Art. L. 417-1.** Les dispositions 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 contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative statuant en dernière instance et comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) sont de la compétence du tribunal du travail.

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

Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L. 414-7 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.