

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 45

1^{er} juin 1979

SOMMAIRE

Loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel ..	page 948
Chapitre 1. — Mise en place des délégations du personnel (Art. 1 ^{er} - 4) ...	948
Chapitre 2. — Composition de la délégation du personnel (Art. 5 - 6)	949
Chapitre 3. — Désignation des délégués du personnel (Art. 7)	951
Chapitre 4. — Conditions de l'électorat (Art. 8 - 9)	952
Chapitre 5. — Attributions des délégués du personnel (Art. 10 - 15)	952
Chapitre 6. — Statut des délégués du personnel (Art. 16 - 26)	954
Chapitre 7. — Fonctionnement et organisation (Art. 27 - 33)	957
Chapitre 8. — Protection spéciale contre le licenciement (Art. 34 - 35) ...	959
Chapitre 9. — Dispositions finales (Art. 36 - 38)	959
Chapitre 10. — Dispositions pénales (Art. 39)	959
Chapitre 11. — Contentieux (Art. 40).....	960
Chapitre 12. — Dispositions abrogatoires (Art. 41)	960
Chapitre 13. — Entrée en vigueur (Art. 42)	961

Loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, 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 2 mai 1979 et celle du Conseil d'Etat du 8 mai 1979 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er}. — Mise en place des délégations du personnel

Section 1. — Délégations principales

Art. 1^{er}. (1) Tout employeur du secteur privé est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 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 15 ouvriers liés par contrat de louage de services.

(2) Dans les établissements dont le personnel salarié n'excède pas 100 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 10% 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 5. 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 100 travailleurs, il est institué:

1. une délégation des ouvriers, lorsque l'établissement occupe régulièrement 15 ouvriers au moins;
2. une délégation des employés, lorsque l'établissement occupe régulièrement 15 employés au moins.

Toutefois, dans les établissements visés au présent paragraphe qui occupent régulièrement moins de 15 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 ou par intermittence doivent être comptés pour le calcul des effectifs dans la mesure où ils sont occupés normalement vingt-quatre heures au moins par semaine dans l'établissement.

Section 2. — Délégations divisionnaires

Art. 2. 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 100 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 du travail 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 au comité du contentieux du Conseil d'Etat, 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 50 travailleurs salariés, sans pouvoir cependant dépasser le nombre de cinq.

Section 3. — Délégations centrales

Art. 3. Lorsque plusieurs établissements au sens de l'article 1^{er} 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 3 délégués effectifs et de 3 délégués suppléants pour chacun des établissements séparés.

Les membres de la délégation centrale sont désignés par les délégations principales, selon les règles de la majorité absolue, parmi les membres qui les composent.

Lorsque les différents établissements séparés de l'entreprise ont chacun 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. 4. (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 19 et temporairement dans les cas prévus à l'article 20.

(2) Sont électeurs et éligibles comme délégués des jeunes travailleurs, les adolescents des deux sexes qui sont ressortissants luxembourgeois ou ressortissants d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, qui n'ont pas atteint l'âge de 21 ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis 6 mois au moins, au jour de l'élection.

(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 2. — Composition de la délégation du personnel

Art. 5. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 1^{er}, 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 1000 travailleurs;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1001 et 1100 travailleurs;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1101 et 1500 travailleurs;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1501 et 1900 travailleurs;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 1901 et 2300 travailleurs;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 2301 et 2700 travailleurs;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 2701 et 3100 travailleurs;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 3101 et 3500 travailleurs;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 3501 et 3900 travailleurs;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 3901 et 4300 travailleurs;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 4301 et 4700 travailleurs;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 4701 et 5100 travailleurs;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 5101 et 5500 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. 6. (1) Dans les établissements occupant régulièrement au moins 150 travailleurs, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées, aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsque la majorité absolue des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse excéder le tiers des membres composant la délégation.

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

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

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

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

Chapitre 3. — Désignation des délégués du personnel

Art. 7. (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 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder 100.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de 100 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 à l'alinéa 1^{er}, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article 2, alinéa 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, 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 5% 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 du travail 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 du travail désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les travailleurs éligibles de l'établissement.

Chapitre 4. — Conditions de l'électorat

Section 1. — Conditions de l'électorat actif

Art. 8. Participent à l'élection des délégués du personnel, les travailleurs des deux sexes, sans distinction de nationalité, âgés de 18 ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de louage de services ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Section 2. — Conditions de l'électorat passif

Art. 9. (1) Pour être éligibles comme délégués du personnel les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes:

1. Etre âgé de 21 ans au moins;
2. Etre occupé d'une façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise;
3. Etre soit luxembourgeois, soit étranger ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, soit étranger ressortissant d'un Etat non membre de ladite Communauté, titulaire d'un permis de travail C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, les étrangers ressortissants d'un Etat non membre de la Communauté économique européenne, occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis 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 de la Communauté économique européenne ou par des ressortissants non communautaires titulaires d'un permis de travail 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.

Chapitre 5. — Attributions des délégués du personnel

Art. 10. (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 des lois spéciales, la délégation du personnel est appelée notamment:

- 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;
- à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
- à prévenir et à aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement;
- à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession;
- 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;
- 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;

- 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;
- à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
- à promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
- à participer à la gestion des oeuvres sociales dans l'établissement;
- à participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Art. 11. (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 150 travailleurs, la tournée de contrôle ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du chef de l'établissement ou de son représentant.

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

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

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

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

Art. 12. 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.

Art. 13. 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 22 paragraphe 1 de la présente loi.

Art. 14. (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

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

1. afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe premier; un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci 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 répandant à la définition de l'article 2, alinéa 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

Art. 15. 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 qui est tenu de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où il n'a pas été libéré 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 6. — Statut des délégués du personnel

Section 1. — Obligations du délégué

Art. 16. Les membres des délégations du personnel demeurent soumis au règlement intérieur de l'établissement.

D'un commun accord entre le délégué et le chef d'établissement ou son représentant, ils 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. 17. Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article 6 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. 18. (1) Les membres des délégations sont désignés pour la durée de quatre ans et peuvent être réélus.

(2) Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque quatrième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par un règlement du ministre du travail qui sera publié au Mémorial.

(3) Toutefois, le ministre du travail peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2) qui précède, dès que sur une liste

les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

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

Le mandat de la délégation instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux alinéas qui précèdent expire avec ceux des délégations instituées conformément au paragraphe (2), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année; dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de 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 de l'entreprise, d'un ou de plusieurs de ses établissements ou de parties d'établissements à une autre entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion ou d'une scission, le statut et la fonction des délégations du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Il n'en est pas ainsi toutefois lorsque se trouvent remplies les conditions nécessaires à la nouvelle désignation de délégués du personnel. Dans ce cas, les dispositions de l'article 34 de la présente loi sont applicables aux anciens membres de la délégation qui ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions jusqu'à la date où leur mandat aurait normalement expiré.

Art. 19. 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. 20. 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 19 qui précède sous les points 2 à 5; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

Section 3. — Exercice du mandat

Sous-section 1. — Heures de délégation

Art. 21. (1) Dans le cadre de l'article 16 de la présente loi, le chef d'établissement est tenu de laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.

(2) En outre, dans les établissements dont l'effectif représenté n'excède pas 500 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 40 heures par semaine à raison de 500 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 1500 travailleurs;
- trois délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 1501 et 3000 travailleurs;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 3001 et 5000 travailleurs;
- cinq délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 5001 et 7000 travailleurs;
- un délégué supplémentaire par tranche de 2000 travailleurs représentés, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation excède 7000 travailleurs.

La désignation des délégués libérés est effectuée par la délégation du personnel à la majorité absolue des membres qui la composent.

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 40 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.

Sous-section 2. — Heures de réunion

Art. 22. (1) Les délégations du personnel peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de 48 heures donné à la direction, sauf accord sur un délai plus court; elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service six fois par an au moins, dont obligatoirement trois fois, avec la direction de l'établissement.

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

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

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

Art. 23. (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. 24. 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.

Sous-section 3. — Heures de consultation

Art. 25. (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 21, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures

de travail à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement au chef d'établissement.

(3) Dans les établissements occupant régulièrement plus de 25 jeunes travailleurs, la délégation des jeunes travailleurs peut prévoir une heure de consultation par semaine à l'intention des jeunes travailleurs, en présence d'un membre du bureau de la délégation principale lequel doit être libéré de tout travail généralement quelconque pour cette mission.

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

Sous-section 4. — Congé-formation

Art. 26. (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 des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

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

Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à 1 semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

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

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

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

Chapitre 7. — Fonctionnement et organisation

Section 1. — Présidence, secrétariat et bureau

Art. 27. (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 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.

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

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

Section 2. — *Ordre du jour*

Art. 28. (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.

Section 3. — *Convocation de la délégation*

Art. 29. (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 du travail 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. 30. Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

Section 4. — *Délibérations*

Art. 31. (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 14, paragraphe (1) de la présente loi.

Section 5. — *Indemnisation*

Art. 32. 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 26 de la présente loi.

Section 6. — *Local*

Art. 33. 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 21, 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 8. — Protection spéciale contre le licenciement

Art. 34. (1) Pendant la durée de leur mandat les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel ne peuvent être licenciés; le licenciement notifié par l'employeur à un délégué du personnel doit être considéré comme nul et non avenue.

(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 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 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. 35. Les dispositions de l'article 34 qui précède sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel, 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 9. — Dispositions finales

Art. 36. L'inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi et de ses mesures d'exécution.

Art. 37. Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux conventions comportant des clauses plus favorables aux salariés.

Art. 38. L'article 17 de la loi du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes est complété par un alinéa 2 nouveau libellé comme suit:

« Les représentants du personnel sont tenus de faire rapport régulièrement aux délégués du personnel sur les activités menées par le comité mixte. »

Chapitre 10. — Dispositions pénales

Art. 39. 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 est punie d'une amende de 2.501 à 150.000 francs.

Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles 15 et 17 de la présente loi.

En cas de récidive dans le délai de deux ans après une condamnation définitive les peines prévues aux alinéas qui précèdent peuvent être portées au double du maximum; en outre, en cas d'infraction visée à l'alinéa 1^{er}, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

Le Livre 1^{er} du Code pénal ainsi que la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 16 mai 1904, sont applicables.

Chapitre 11. — Contentieux

Art. 40. (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; cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat, comité du contentieux, statuant en dernière instance et comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de la présente loi et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe qui précède sont de la compétence du conseil de prud'hommes et du tribunal arbitral des employés privés.

Chapitre 12. — Dispositions abrogatoires

Art. 41. Sont abrogés les dispositions:

1. De l'arrêté grand-ducal du 30 octobre 1958 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales;
2. De l'arrêté grand-ducal du 20 novembre 1962 1. modifiant l'arrêté grand-ducal du 30 octobre 1958 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales et l'arrêté grand-ducal du 21 novembre 1958 portant nouvelle réglementation de la procédure pour les élections des délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales; 2. instituant des délégations ouvrières dans les établissements publics et d'utilité publique;
3. De l'arrêté grand-ducal du 21 novembre 1958 portant nouvelle réglementation de la procédure pour les élections des délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales;
4. De la loi du 9 décembre 1970 portant assimilation des ressortissants des Etats membres des Communautés européennes aux travailleurs nationaux en matière de droit d'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise;
5. De l'arrêté grand-ducal du 31 décembre 1929, complétant l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, et fixant les attributions des délégués à la sécurité;
6. De l'article 25 de la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers;
7. De l'article 24 de la loi du 7 juin 1937, ayant pour objet la réforme de la loi du 3 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés telles qu'elles ont été modifiées par la loi du 20 avril 1962 portant 1. réforme du règlement légal du louage de service des employés privés; 2. modification de l'article 2101, 4^o du Code civil ainsi que de l'article 545 du Code de Commerce;
8. De l'arrêté du 11 mai 1938 concernant la procédure électorale pour l'élection des délégations d'employés;
9. De l'article 6 de la loi du 12 novembre 1971 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés.

Chapitre 13. — Entrée en vigueur

Art. 42. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le jour de leur publication au Mémorial. Par dérogation à l'alinéa qui précède, les dispositions de l'article 26 de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1980.

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

Château de Berg, le 18 mai 1979
Jean

*Le Ministre du Travail
et de la Sécurité sociale,*
Benny Berg

*Le Secrétaire d'Etat
au Ministère du Travail
et de la Sécurité sociale,*
Maurice Thoss

*Le Ministre de l'Economie
nationale et des Classes moyennes,*
Gaston Thorn

Le Ministre de la Fonction publique,
Emile Krieps

Le Ministre de la Justice,
Robert Krieps

Le Ministre des Finances,
Jacques F. Poos

*Le Ministre de l'Agriculture
et de la Viticulture,*
Jean Hamilius

Le Ministre de l'Intérieur,
Joseph Wohlfart

Doc. parl. N° 2284, sess. ord. 1978-1979
