

# Les attributions et le statut de la délégation du personnel

La loi attribue à la délégation du personnel la mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts des employés de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

Elle a donc un rôle indispensable de représentation des salariés vis-à-vis de l'employeur, de sorte que les employeurs qui occupent régulièrement plus de 14 travailleurs doivent faire désigner des délégués du personnel.

La loi confère à ces derniers des attributions de plus en plus importantes qui seront l'objet du présent article.

Il est à noter qu'une autre institution, le comité mixte d'entreprise, est également à mettre en place si les effectifs d'une entreprise dépassent 150 personnes.

## Les attributions générales de la délégation du personnel

Afin d'accomplir sa mission générale de représentation des employés, la délégation du personnel aura, selon les cas, un droit à l'information ou à la consultation. Ces deux notions ont été définies par la loi du 9 mai 2008.

L'information de la délégation du personnel consiste dans la transmission par l'employeur de données afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner.

La consultation consiste, quant à elle, dans l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, sur la base des informa-

tions fournies par l'employeur et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler. Une telle consultation doit permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, notamment en vue de parvenir à un accord.

Toujours dans le cadre de cette mission générale, la délégation du personnel choisit parmi ses membres un délégué à la sécurité, en charge notamment de la surveillance de la sécurité dans l'établissement et d'avertir l'Inspection du Travail et des Mines en cas de danger imminent. Elle choisit également un délégué à l'égalité, en charge de la défense de l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement, concernant l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

## Les conditions de travail

La loi impose à l'employeur une obligation générale d'informer la délégation du personnel de tout problème relatif aux conditions de travail, aux risques pour la santé et la sécurité des employés et aux mesures de prévention et de protection.

En pratique, la délégation du personnel est donc ap-

pelée 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 à la situation sociale des salariés. Elle sera amenée à rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension, ou à proposer des modifications au règlement intérieur.

La délégation du personnel a aussi pour rôle de pré-

sentir à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective, de tenter d'aplanir les différends, et le cas échéant de saisir l'Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation.

Par ailleurs, la délégation du personnel collabore à l'exécution du régime de l'apprentissage, à l'intégration des invalides accidentés et handicapés, à la gestion des oeuvres

⇒ ...



## Partenaires Sociaux

*La Solution informatique pour le  
calcul des salaires et la  
gestion du personnel  
pour les PME, FIDUCIAIRES et  
SOCIETES de TRAVAIL TEMPORAIRE*

Présentation gratuite à domicile  
Installation, formation et suivi de l'utilisateur

**www.partenaires.lu**

**Tél : 26 44 78 51**

commercial@partenaires.lu



“ La loi attribue à la délégation du personnel la mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts des employés de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social ”

sociales dans l'établissement, à la protection du travail et de son environnement, ainsi qu'à la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

En outre, le chef d'entreprise est obligé de consulter la délégation du personnel lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise ou dans un de ses établissements, ainsi que lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire.

### Le domaine économique

L'employeur est tenu d'informer la délégation du personnel sur la marche et la vie de l'entreprise, à savoir la situation économique et l'évolution probable des activités de l'établissement, de manière mensuelle ou lors des réunions avec la direction de l'établissement. A ce sujet, la loi du 9 mai 2008 a prévu que l'employeur ne devait plus seulement présenter des chiffres de résultats mais devait également présenter l'évolution des différents paramètres de la société (structure, rémunération, investissement...). Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, cette communication doit se faire par un rapport d'ensemble, au moins annuel, sur l'activité de l'entreprise.

Une consultation de la délégation du personnel est en outre obligatoire dans le cadre de modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail (licenciements collectifs, transfert d'entreprise...). A fortiori, elle est également nécessaire à propos d'éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi.

A cette fin, l'employeur doit entre autres fournir semestriellement des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel de l'entreprise.

Les délégués du personnel ont donc désormais également un rôle dans l'anticipation des difficultés que pourrait rencontrer l'entreprise. La loi de 2008 a ainsi instauré un double degré de surveillance concernant la vie et l'évolution de l'entreprise, d'une part par l'employeur, et d'autre part par les salariés, à travers les délégués du personnel.

### Les moyens d'exercice du mandat

D'une manière générale, l'employeur doit laisser aux délégués le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et doit rémunérer ce temps au même titre que du temps de travail.

Au minimum, l'employeur doit accorder à la délégation un crédit d'heures rémunérées que les délégués se répartiront selon leurs besoins. Il doit également accorder un congé-formation pour permettre aux délégués de participer à des actions de formation organisées par les actions syndicales ou par les institutions spécialisées.

Les délégués du personnel sont tenus de garder le secret des informations présentant un

caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard de tiers. Mais une exception permet aux délégués d'exercer correctement leur mandat : ils peuvent communiquer ces informations aux travailleurs ou aux tiers si ceux-ci sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

De plus, les délégués peuvent contester la qualification confidentielle d'informations devant le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines dans les 8 jours de la dite qualification par l'employeur.

La protection spéciale des délégués du personnel contre le licenciement

Les délégués du personnel (titulaires et suppléants), le délégué à la sécurité et le délégué à l'égalité bénéficient de mesures protectrices contre le licenciement pendant toute la durée de leur mandat, et jusqu'à 6 mois suivant leur expiration.

La loi interdit tout licenciement avec préavis. Le délégué licencié en contradiction de cette règle peut demander dans les 15 jours au président de la juridiction du travail de constater la nullité de son licenciement. Passé ce délai, le licenciement ne pourra plus être considéré comme nul.

La loi permet toutefois le licenciement d'un délégué du personnel pour faute grave : l'employeur doit procéder à la mise à pied du délégué et introduire une demande en résiliation du contrat de travail devant le juge. Si ce dernier estime qu'il n'y a pas de faute grave, le délégué est réintégré et les effets de la mise à pied annulés.

Il y a lieu de préciser que les dispositions légales exposées ci-dessus sont d'ordre public et que la loi attache des sanctions pénales (amende de 251 à 15.000 EUR) pour toute entrave intentionnelle apportée par l'employeur à la constitution d'une délégation du personnel, à la libre désignation de ses membres, au fonctionnement régulier, à la désignation d'un délégué à l'égalité ou à l'exercice de sa mission. ☑



Me Marie Stevenot



Me Cindy Arces

En collaboration avec  
Me Marie Debruynne

Noble & Scheidecker,  
Avocats à la Cour