

Texte coordonné de la loi modifiée du 31 Juillet 2006

« Code du Travail »

Livre IV – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Titre Premier - DELEGATIONS DU PERSONNEL

Mise à Jour de Juin 2008
par le Service des Représentations des Salariés
de l'Inspection du Travail et des Mines

MEMORIAL A 2006, N° 149, p.2455

modifiée par la loi du 9 mai 2008 (MEMORIAL A 2008, N°59, p.786)

modifiée par la loi du 13 mai 2008 (MEMORIAL A 2008, N°60, p.790)

CHAPITRE PREMIER - MISE EN PLACE DES DELEGATIONS DU PERSONNEL.....	2
Section 1. - Délégations principales	2
Section 2. - Délégations divisionnaires	3
Section 3. - Délégations centrales	3
Section 4. - Délégués des jeunes travailleurs.....	3
CHAPITRE II.- COMPOSITION DE LA DELEGATION DU PERSONNEL.....	4
CHAPITRE III.- DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL.....	6
Section 1. - Modalités de la désignation.....	6
Section 2. - Conditions de l'électorat actif.....	7
CHAPITRE IV – ATTRIBUTIONS DE LA DELEGATION DU PERSONNEL.....	8
Section 1. - Attributions générales	8
Section 2. - Délégué à la sécurité.....	9
Section 3. - Délégué(e) à l'égalité.....	11
Section 4. - Information sur la vie de l'entreprise.....	12
Section 5. - Affichage des communications de la délégation	14
Section 6. - Accès aux dossiers personnels des salariés	15
CHAPITRE V. - STATUT DES DELEGUES DU PERSONNEL.....	15
Section 1. - Obligations du délégué.....	15
Section 2. - Durée du mandat.....	16
Section 3. - Exercice du mandat	16
Section 4. - Protection spéciale contre le licenciement	19
CHAPITRE VI – ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT.....	20
CHAPITRE VII - DISPOSITIONS FINALES	22

Livre IV – REPRESENTATION DU PERSONNEL

TITRE PREMIER – DELEGATIONS DU PERSONNEL

CHAPITRE PREMIER - MISE EN PLACE DES DELEGATIONS DU PERSONNEL

Section 1. - Délégations principales

Art. L.411-1. (1) Tout employeur, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze salariés liés par contrat de louage de services qui sont autres que ceux dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

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

(2) Dans tous les établissements, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié par la voie d'un scrutin unique.

(3) Tous les salariés 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 salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci 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 10 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, une délégation divisionnaire, à condition toutefois que la division occupe régulièrement au moins cent salariés.

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 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 **Art. L.411-1.** forment une entreprise unique, il est institué une délégation centrale.

La délégation centrale représente les intérêts de l'ensemble des salariés 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.

Section 4. - Délégués des jeunes travailleurs

Art. 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 **Art L.415-3** et temporairement dans les cas prévus à l'article **Art. 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 21 ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis 6 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 **Art. L.413-3.** et **Art. 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 DELEGATION DU PERSONNEL

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

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 15 et 25;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1000;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1001 et 1100;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1101 et 1500;

- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1501 et 1900;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1901 et 2300;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2301 et 2700;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2701 et 3100;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3101 et 3500;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3501 et 3900;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3901 et 4300;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4301 et 4700;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4701 et 5100;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5101 et 5500;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5500.

(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 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 III.- DESIGNATION DES DELEGUES 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 total, sans toutefois devoir excéder cent.

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

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 salariés 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 salariés 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) 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 cinq 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 Ier, titre II, chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Si l'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 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.

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

1. être âgés de 18 ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés de façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection ;
3. être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un État membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen, soit ressortissant d'un État 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 étrangers ressortissants d'un État 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 État membre à l'Accord sur l'Espace Économique Européen ou par des ressortissants d'un État 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 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 DELEGATION 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 de l'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:

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 du 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, contresignés 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 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 et 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.

(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 matière 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 aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation;
7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'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 **Art. L.415-1.**, **Art. L.415-2.**, **Art. L.415-5.**, **Art. 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 **Art. 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 supplémentaire 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 de travailleurs n'excède pas 150.

Section 4. - Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L.414-4. (1) 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, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. 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 **Art. L.415-6.**, paragraphe (1).

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, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et 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.

(2) 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.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/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.

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

Art. L. 414-5. (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414-4, on entend par

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

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article **L. 414-4** du Code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.

(4) Les dispositions des articles **L. 414-4** et **L. 414-5**, paragraphes (1) à (3) ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

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 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 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.

CAPITRE V. - STATUT DES DELEGUES 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 le délégué 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 **Art. L.412-2.** sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

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

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

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

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

pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

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

Section 2. - Durée du mandat

Art. L. 415-3. Le mandat 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 **Art. L.415-1.** 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 cinq cents salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.

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 du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à :

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

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

Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.500 salariés, 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 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. 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 **Art. 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 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.

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 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'État.

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'État.

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.

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 seront 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 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 **Art. L.415-11.** qui précède 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 9 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 **Art. L.414-6**, paragraphe (1) de la présente loi.

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 **Art. L.415-10**, de la présente loi.

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 **Art. 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 de la présente loi 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 de la présente loi 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 qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles **Art. L.414-7.** et **Art. 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 à l'alinéa 1er, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.