

Quelles sont les attributions spécifiques de la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus ?

Réponse courte

Dans les entreprises d'au moins **150 salariés**, la délégation du personnel dispose d'**attributions élargies** héritées du comité mixte d'entreprise, supprimé par la loi du 23 juillet 2015. Ces compétences renforcées couvrent trois domaines principaux : l'**information-consultation préalable** sur les décisions techniques, économiques et financières (installations, équipements, restructurations, investissements), la **codécision obligatoire** sur neuf matières (règlement intérieur, santé-sécurité, télétravail, évaluation, formation continue, etc.), et une **communication mensuelle** obligatoire sur la marche de l'entreprise.

Contrairement aux entreprises de moins de 150 salariés, la délégation participe activement aux décisions stratégiques ayant un impact sur l'emploi et l'organisation, concentrant ainsi l'ensemble des pouvoirs de représentation entre les mains d'une seule instance élue.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe unique de représentation des salariés au Luxembourg depuis la loi du 23 juillet 2015. Dans les entreprises d'au moins **150 salariés** (calculé sur les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections), elle exerce des attributions élargies qui incluent les compétences autrefois réservées au **comité mixte d'entreprise**, supprimé par cette même réforme.

Ces attributions spécifiques visent à renforcer le dialogue social sur les enjeux stratégiques : évolution économique, projets de restructuration, introduction de nouvelles technologies, politiques de formation, et décisions d'ordre organisationnel susceptibles d'affecter les conditions d'emploi ou de travail.

Questions fréquentes

Pourquoi le comité mixte d'entreprise a-t-il été supprimé au Luxembourg et quelles en sont les conséquences ?

Le comité mixte d'entreprise a été supprimé par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social. Ses attributions ont été transférées à la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés, faisant de cette instance l'unique organe représentatif des salariés. Les responsables RH doivent désormais gérer toutes les consultations et codécisions via la délégation du personnel, avec des compétences proportionnelles à la taille de l'entreprise.

Quel droit à la formation les membres de la délégation du personnel ont-ils dans les entreprises de 150 salariés et plus ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, chaque membre titulaire de la délégation bénéficie d'une semaine de congé-formation par année de mandat. Ce congé est pris en charge pour permettre aux délégués d'analyser des dossiers complexes et d'être accompagnés par des conseillers externes ou des experts. Cette formation est essentielle pour garantir une représentation efficace dans les domaines techniques, économiques et financiers.

Quel est le seuil d'effectif déclenchant les attributions élargies de la délégation du personnel, et comment est-il calculé ?

Le seuil est fixé à 150 salariés en moyenne sur les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage des élections. C'est le même effectif de référence que pour l'obligation générale de mise en place d'une délégation. Les entreprises franchissant ce seuil doivent adapter leurs procédures internes pour respecter les obligations élargies de consultation et de codécision prévues aux articles L. 414-4 à L. 414-13 du Code du travail.

Quelles attributions spécifiques la délégation du personnel détient-elle dans les entreprises d'au moins 150 salariés au Luxembourg ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, la délégation du personnel dispose d'attributions élargies héritées de l'ancien comité mixte d'entreprise, supprimé par la loi du 23 juillet 2015. Ces compétences couvrent l'information-consultation préalable sur les décisions techniques, économiques et financières, la codécision obligatoire sur neuf matières, et une communication mensuelle sur la marche de l'entreprise. La délégation participe ainsi activement aux décisions stratégiques ayant un impact sur l'emploi et l'organisation.

Quelles matières nécessitent un accord obligatoire entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus ?

Les décisions de codécision obligatoire portent notamment sur le règlement intérieur, les systèmes de contrôle du comportement des salariés, la santé et la sécurité, les critères d'embauche, de promotion et de licenciement, la formation continue, l'évaluation des salariés, le télétravail et le droit à la déconnexion. Ces décisions font l'objet de réunions trimestrielles spécifiques. En cas de désaccord, une procédure de médiation est prévue par l'article L. 417-3 du Code du travail.

Sur quels sujets la délégation du personnel doit-elle être informée et consultée dans les entreprises de 150 salariés et plus ?

L'employeur doit informer et consulter la délégation avant toute décision concernant la construction ou transformation des installations, l'introduction de nouveaux équipements, les besoins en main-d'oeuvre et les décisions économiques ou financières affectant l'emploi (investissements, fusions, transferts, pensions). Cette consultation doit intervenir avant que la décision soit prise. Le défaut de consultation préalable peut entraîner la nullité des décisions prises ou des sanctions administratives.

Conditions d'exercice

Les attributions élargies s'appliquent uniquement aux entreprises franchissant le seuil de 150 salariés, apprécié sur les 12 mois précédant l'affichage des élections.

Condition	Détail
Seuil d'effectif	150 salariés en moyenne sur les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage des élections
Base légale	Articles <u>L.414-4</u> à <u>L.414-13</u> du Code du travail
Entrée en vigueur	Élections sociales postérieures au 1er janvier 2016 (concrétisée pour la plupart lors des élections du 12 mars 2019)
Information mensuelle	Obligatoire pour les entreprises ? 150 salariés (contre réunions trimestrielles minimales pour les entreprises < 150 salariés)

Modalités pratiques

Les attributions élargies s'articulent autour de deux niveaux d'intervention : l'information-consultation préalable et la codécision pour certaines matières.

Type d'attribution	Domaines concernés	Base légale
Information-consultation préalable	Construction/transformation des installations, introduction de nouveaux équipements, besoins en main-d'œuvre, décisions économiques/financières affectant l'emploi (investissements, fusions, transferts, pensions)	Art. <u>L.414-4</u> à <u>L.414-7</u>
Codécision (accord obligatoire)	Systèmes de contrôle du comportement, santé-sécurité, critères d'embauche/promotion/licenciement, formation continue, évaluation des salariés, règlement intérieur, télétravail, droit à la déconnexion	Art. <u>L.414-9</u> à <u>L.414-13</u>
Réunions de codécision	Trimestrielles spécifiques ; en cas de désaccord, bureau ad hoc élargi (48 h) puis médiation	Art. <u>L.417-3</u>

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent distinguer clairement les **trois niveaux d'intervention** de la délégation dans les entreprises de 150+ salariés :

1. **Droit à l'information** : transmission de données pour examen (communication mensuelle sur la vie de l'entreprise)
2. **Droit à la consultation** : échange de vues et dialogue avec formulation d'avis (décisions techniques, économiques et financières)
3. **Droit de codécision** : accord obligatoire avec l'employeur (9 domaines listés à l'article L.414-9)

Il est recommandé d'établir un **calendrier annuel** des réunions obligatoires, en distinguant les réunions générales (minimum 6 par an) des réunions spécifiques de codécision (minimum 4 par an). Une communication transparente et anticipée des projets stratégiques facilite la qualité du dialogue social.

Les employeurs doivent veiller à respecter le **caractère préalable** de l'information-consultation pour les décisions importantes, sous peine de nullité des décisions prises ou de sanctions administratives. La formation des délégués est essentielle : dans les entreprises de 150+ salariés, chaque membre titulaire bénéficie d'**une semaine de congé-formation par année de mandat**.

Le recours à des **conseillers externes** et des **experts** est facilité dans les grandes structures, permettant à la délégation d'analyser les dossiers complexes avec un accompagnement professionnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du dialogue social — suppression du comité mixte, transfert de compétences à la délégation
Art. <u>L.411-1</u> à <u>L.411-3</u>	Institution de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-1</u> à <u>L.414-3</u>	Attributions générales et droit à l'information
Art. <u>L.414-4</u> à <u>L.414-8</u>	Information et consultation technique, économique et financière (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.414-9</u> à <u>L.414-13</u>	Participation aux décisions (codécision, entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.415-6</u>	Fréquence des réunions
Art. <u>L.417-3</u>	Procédure de médiation en cas de litige
Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018	Opérations électorales pour la désignation des délégués

Cette fiche remplace l'ancienne version qui faisait référence au comité mixte, institution qui n'existe plus depuis la réforme de 2015. Les responsables RH doivent intégrer que la délégation du personnel est désormais l'**unique organe représentatif** des salariés au Luxembourg, avec des compétences proportionnelles à la taille de l'entreprise. Les entreprises franchissant le seuil de 150 salariés doivent adapter leurs procédures internes pour respecter ces obligations élargies de consultation et de codécision.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.