

# Les banques ont-elles l'obligation de constituer une délégation du personnel ?

## Réponse courte

Toute banque employant au moins **15 salariés** au Luxembourg a l'obligation légale de constituer une **délégation du personnel**, conformément à l'article L.411-1 du Code du travail. Cette obligation s'applique à la quasi-totalité des établissements bancaires membres de l'ABBL, qui emploient généralement bien plus de 15 salariés.

La délégation est élue par l'ensemble des salariés pour un mandat de **5 ans**. Sa taille varie selon l'effectif : de **1 délégué** (15-25 salariés) jusqu'à **6 délégués et plus** pour les effectifs les plus importants. La CCT Banques 2024-2026 reconnaît le rôle de la délégation, notamment dans la conclusion d'**accords d'entreprise** complémentaires à la convention.

## Définition

La délégation du personnel dans le secteur bancaire est l'organe de **représentation des salariés** élu au sein de l'établissement, dont le rôle de la délégation du personnel est défini par la loi et la CCT, chargé de défendre les intérêts du personnel et de participer au dialogue social. Elle est l'interlocuteur obligatoire de l'employeur pour la négociation des accords d'entreprise et la consultation sur les décisions affectant les conditions de travail.

## Questions fréquentes

### À partir de combien de salariés une banque doit-elle constituer une délégation du personnel ?

Toute banque employant au moins 15 salariés au Luxembourg a l'obligation légale de constituer une délégation du personnel, conformément à l'article L.411-1 du Code du travail. Cette obligation s'applique à la quasi-totalité des établissements bancaires membres de l'ABBL.

### Combien de délégués élit-on selon la taille de l'établissement bancaire ?

Le nombre de délégués varie selon l'effectif : 1 délégué pour 15 à 25 salariés, jusqu'à 6 délégués et plus dans les effectifs les plus importants. La composition est proportionnelle à la taille de l'entreprise selon le barème légal.

### L'employeur doit-il fournir un local à la délégation du personnel ?

Oui, l'employeur a l'obligation de mettre un local à disposition de la délégation pour exercer son mandat. Il accorde également un crédit d'heures rémunérées pour l'exercice des fonctions et le droit à la formation syndicale des délégués.

### La CCT Banques 2024-2026 reconnaît-elle un rôle particulier à la délégation ?

Oui, la CCT Banques 2024-2026 reconnaît la délégation comme l'interlocuteur pour la négociation des accords d'entreprise complémentaires à la convention. Ces accords peuvent porter sur les jours de congé, l'aménagement du temps de travail ou des avantages sociaux.

### Quelle est la durée du mandat des délégués du personnel dans une banque ?

Le mandat des délégués du personnel élus dans une banque est de 5 ans, renouvelable. Les élections sont organisées au suffrage universel direct par scrutin secret. Tous les salariés de l'établissement disposent du droit de vote, quelle que soit leur ancienneté.

## Quelles sont les conditions pour être éligible comme délégué du personnel en banque ?

Pour être éligible, un salarié doit appartenir à l'entreprise et justifier d'une ancienneté minimum de 12 mois. L'élection se fait au suffrage universel direct par scrutin secret, ouvert à l'ensemble des salariés de l'établissement bancaire.

## Conditions d'exercice

La constitution de la délégation du personnel est encadrée par des seuils et des règles précises.

Condition	Détail
Seuil	Obligatoire dès 15 salariés (art. <a href="#">L.411-1</a> )
Mandat	5 ans, renouvelable
Élection	Suffrage universel direct, scrutin secret
Éligibilité	Salarié de l'entreprise, ancienneté minimum de 12 mois
Droit de vote	Tous les salariés de l'établissement
Composition	Proportionnelle à l'effectif de l'entreprise

## Modalités pratiques

La mise en place et le fonctionnement de la délégation dans les banques suivent des règles structurées.

Aspect	Détail
Organisation	L'employeur organise les élections dans les délais légaux
Nombre de délégués	Selon le barème légal (effectif de l'entreprise)
Heures de délégation	Crédit d'heures rémunérées pour exercer le mandat
Local	L'employeur met un local à disposition de la délégation
Formation	Droit à la formation syndicale pour les délégués
Réunions	Avec l'employeur, au moins 1 fois par mois dans les entreprises ? 150 salariés

## Pratiques et recommandations

**Organiser** les élections de la délégation du personnel dans les délais légaux est une obligation dont le non-respect expose l'employeur à des sanctions. **Favoriser** un dialogue social constructif avec la délégation facilite la négociation des accords d'entreprise complémentaires à la CCT Banques. **Accorder** les heures de délégation et les moyens matériels nécessaires à l'exercice du mandat est une obligation légale, les délégués bénéficiant d'une protection

spécifique. **Former** les managers au dialogue social et aux prérogatives de la délégation prévient les conflits et les dénis de consultation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.411-1</u> et suivants du Code du travail	Obligation de constituer une délégation du personnel
Art. <u>L.412-1</u> du Code du travail	Élections de la délégation
Art. <u>L.414-1</u> et suivants du Code du travail	Attributions de la délégation
Art. <u>L.415-10</u> et <u>L.415-11</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Rôle de la délégation dans les accords d'entreprise

Les banques au Luxembourg dépassant largement le seuil de 15 salariés, la quasi-totalité d'entre elles disposent d'une délégation du personnel. Les prochaines élections sociales sont prévues en 2024. La délégation joue un rôle central dans la négociation des accords d'entreprise qui complètent la CCT Banques.

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.