

Publication

SUR L'ABSENTÉISME AU LIEU DE TR

Résumé / Contenu

UN CANDIDAT NON ÉLU À L'OCCASION DES ÉLECTIONS SOCIALES BÉNÉFICIE-IL ÉGALEMENT D'UNE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ? SI OUI, À PARTIR DE QUEL MOMENT ?

EXISTE-IL UN PRÉAVIS À RESPECTER PAR LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL NOUVELLEMENT ÉLUE VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR POUR LA RÉUNION CONSTITUANTE ?

L'ADRESSE E-MAIL PROFESSIONNELLE PEUT-ELLE ÊTRE UTILISÉE À DES FINS SYNDICALES ?

EST-CE QUE LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ÉLUS SUR UNE LISTE PRÉSENTÉE PAR UN SYNDICAT QUI JOUIT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ NATIONALE GÉNÉRALE OU SECTORIELLE PEUVENT DIFFUSER DES PUBLICATIONS ET TRACTS DE NATURE SYNDICALE DANS L'ENCEINTE DE L'ENTREPRISE ?

QU'EN EST-IL SI AUCUNE CANDIDATURE N'A ÉTÉ DÉPOSÉE OU SI LE NOMBRE DE CANDIDATURES EST INFÉRIEURE AU NOMBRE DE SIÈGES À POURVOIR ?

QUE SE PASSE-IL SI APRÈS LE DÉLAI SUPPLÉMENTAIRE DE 3 JOURS AUCUNE CANDIDATURE N'A ÉTÉ DÉPOSÉE OU SI LE NOMBRE DE CANDIDATURES RESTE TOUJOURS INFÉRIEURE AU NOMBRE DE SIÈGES À POURVOIR ?

EST-CE QUE L'URNE QUI SERA UTILISÉE POUR LE SCRUTIN PEUT ÊTRE TRANSPARENTE ?

UN SALARIÉ INTÉRIMAIRE OU UN SALARIÉ SOUS CDD QUI REMPLACE UN SALARIÉ SE TROUVANT EN CONGÉ ANNUEL PAYÉ AU MOMENT DU JOUR DE LA COMPUTATION DE L'EFFECTIF EST-IL PRIS EN COMPTE DANS LA COMPUTATION DE L'EFFECTIF ?



EST-CE QUE LE CHEF DU PERSONNEL PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ EN TANT QU'ASSESEUR DU BUREAU ÉLECTORAL LE JOUR DES ÉLECTIONS ?

EST-CE QUE LES SALARIÉS ABSENTS LE JOUR DU SCRUTIN PEUVENT VOTER PAR CORRESPONDANCE ?

EST-CE QUE CHAQUE BUREAU ÉLECTORAL DOIT ÊTRE OCCUPÉ PENDANT TOUTE LA DURÉE DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES PAR SON PRÉSIDENT ET SES DEUX ASSESSEURS ?

UN CANDIDAT NON ÉLU À L'OCCASION DES ÉLECTIONS SOCIALES BÉNÉFICIE-IL ÉGALEMENT D'UNE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ? SI OUI, À PARTIR DE QUEL MOMENT ?

Oui, une personne ayant déposé une candidature pour le mandat de délégué du personnel est également protégée contre le licenciement et ceci pour une durée de 3 mois à compter de la date de sa candidature. En cas de contestation des élections sociales, la durée de cette protection est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections sociales. La jurisprudence a précisé qu'il importe peu à cet égard que la candidature ne soit pas valable ou irrégulière en la forme.

Or, cette protection n'est pas effective si les opérations électorales n'ont pas encore commencé. Le commencement des opérations électorales est marqué par l'affichage de l'avis d'élection qui doit avoir lieu au moins un mois avant la date du scrutin.

- [Articles L. 415-10. et L. 415-11. du Code du travail](#)

EXISTE-IL UN PRÉAVIS À RESPECTER PAR LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL NOUVELLEMENT ÉLUE VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR POUR LA RÉUNION CONSTITUANTE ?

Non, l'article L. 415-6. (1) du Code du travail prévoyant que « *Les délégations du personnel peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis d'au moins cinq jours ouvrables 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'entreprise* » n'est, selon l'Inspection du travail et des mines (ITM), pas applicable pour la réunion constituante de la nouvelle délégation du personnel vu que celle-ci n'est pas encore valablement constituée et qu'aucune disposition légale ne prévoit un autre délai spécifique pour la notification de la réunion constituante de la délégation du personnel.

- [Article L. 415-6. \(1\) du Code du travail](#)



L'ADRESSE E-MAIL PROFESSIONNELLE PEUT-ELLE ÊTRE UTILISÉE À DES FINS SYNDICALES ?

Oui, l'article L. 414-16. (3) du Code du travail dispose que les membres de la délégation du personnel ont le droit de contacter tous les salariés de l'entreprise par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise. De ce fait, ils sont autorisés à utiliser l'adresse e-mail professionnelle même à des fins syndicales.

- [Article L. 414-16. \(3\) du Code du travail](#)

EST-CE QUE LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ÉLUS SUR UNE LISTE PRÉSENTÉE PAR UN SYNDICAT QUI JOUIT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ NATIONALE GÉNÉRALE OU SECTORIELLE PEUVENT DIFFUSER DES PUBLICATIONS ET TRACTS DE NATURE SYNDICALE DANS L'ENCEINTE DE L'ENTREPRISE ?

Oui, d'après l'article L. 414-16. (2) du Code du travail ces délégués du personnel peuvent le faire sous condition d'avoir l'accord de l'employeur. À noter que l'article cité se limite néanmoins à des publications et des tracts de nature syndicale. À notre avis, l'employeur est en droit de refuser la distribution d'objets de nature syndicale (p. ex. sacs à dos, bics, t-shirts) si celle-ci a lieu au sein de l'entreprise pendant les heures de travail.

- [Article L. 414-16. \(2\) du Code du travail](#)

QU'EN EST-IL SI AUCUNE CANDIDATURE N'A ÉTÉ DÉPOSÉE OU SI LE NOMBRE DE CANDIDATURES EST INFÉRIEURE AU NOMBRE DE SIÈGES À POURVOIR ?

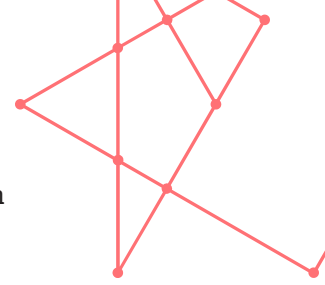
Si aucune candidature valable n'a été présentée avant la date limite ou si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de sièges à pourvoir, un délai supplémentaire de 3 jours sera accordé. L'employeur est tenu d'informer les électeurs de ce délai complémentaire (l'ITM a mis à disposition sur son site Internet un formulaire destiné à cet effet). Une copie de ce nouvel affichage est à envoyer à l'ITM.

- [Article 8 du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel](#)
- [Site Internet de l'ITM](#)

QUE SE PASSE-IL SI APRÈS LE DÉLAI SUPPLÉMENTAIRE DE 3 JOURS AUCUNE CANDIDATURE N'A ÉTÉ DÉPOSÉE OU SI LE NOMBRE DE CANDIDATURES RESTE TOUJOURS INFÉRIEURE AU NOMBRE DE SIÈGES À POURVOIR ?

À l'issue de ce délai supplémentaire de 3 jours, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- Soit les candidats trouvent un accord pour désigner les délégués effectifs et suppléants et l'ordre de remplacement pour les délégués suppléants,



et dans ce cas, il sera procédé à l'élection d'office. Il devra être dressé un procès-verbal d'élection d'office qui sera communiqué à l'ITM.

- Soit les candidats ne trouvent pas d'accord, et dans ce cas, des élections seront organisées.
- Si aucune candidature n'a été présentée aux élections, un procès-verbal de carence devra être établi par le chef d'entreprise. Ensuite, une enquête au sein de l'entreprise sera réalisée par l'ITM (pour vérifier pourquoi aucune personne ne s'est portée candidat aux élections). Puis, sur proposition du directeur de l'ITM, les délégués effectifs seront désignés d'office et le cas échéant les délégués suppléants seront désignés d'office par le ministre du Travail parmi les salariés éligibles, endéans les 2 mois suivant la date des élections.
- [Article L. 413-1. du Code du travail](#)

EST-CE QUE L'URNE QUI SERA UTILISÉE POUR LE SCRUTIN PEUT ÊTRE TRANSPARENTE ?

Le Code du travail et le règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel ne donnent pas de réponse explicite à cette question. Dans le passé, l'ITM a cependant précisé à plusieurs reprises que l'urne doit être opaque. À défaut, les élections sociales risquent d'être annulées par le directeur de l'ITM. Cette position semble justifiée vu que le règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel dispose dans son article 15 que les délégués du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les salariés de l'entreprise.

- [Article 15 du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel](#)

UN SALARIÉ INTÉRIMAIRE OU UN SALARIÉ SOUS CDD QUI REMPLACE UN SALARIÉ SE TROUVANT EN CONGÉ ANNUEL PAYÉ AU MOMENT DU JOUR DE LA COMPUTATION DE L'EFFECTIF EST-IL PRIS EN COMPTE DANS LA COMPUTATION DE L'EFFECTIF ?

Non, les salariés sous CDD, les salariés intérimaires et les salariés mis à disposition de l'entreprise embauchés pour remplacer un autre salarié temporairement absent ne sont pas pris en compte dans la computation de l'effectif.

- [Article L. 411-1. \(2\) du Code du travail](#)

EST-CE QUE LE CHEF DU PERSONNEL PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ EN TANT QU'ASSESEUR DU BUREAU ÉLECTORAL LE JOUR DES ÉLECTIONS ?

Oui, à notre avis, le chef du personnel peut être un des deux assesseurs à désigner par bureau électoral s'il remplit les conditions de l'électorat actif.

- [Article L. 413-3. du Code du travail](#)



EST-CE QUE LES SALARIÉS ABSENTS LE JOUR DU SCRUTIN PEUVENT VOTER PAR CORRESPONDANCE ?

Oui, cette possibilité est prévue par l'article L. 413-1. (5) du Code du travail. Il convient cependant de préciser que le vote par correspondance doit obligatoirement être demandé par le chef d'entreprise ou par la délégation du personnel au ministre du Travail au plus tard un mois avant la date des élections sociales, donc au plus tard le 9 février 2024. Une autorisation ministérielle fixant les modalités du vote par correspondance sera ensuite délivrée. L'ITM met à disposition sur son site Internet un modèle de demande d'autorisation du vote par correspondance disponible en trois langues (français, anglais, allemand). À notre avis, une demande de vote par correspondance est toujours à conseiller vu que le chef d'entreprise est toujours responsable de l'organisation des élections sociales (il demeure même responsable s'il a délégué l'organisation à une personne externe à l'entreprise (p. ex. une fiduciaire, un bureau d'avocats, etc.)) et qu'il faut assurer à ce que toutes les personnes absentes le jour du scrutin (peu importe le motif de l'absence) aient la possibilité de pouvoir voter.

- [Article L. 413-1. \(5\) du Code du travail](#)
- [Site Internet de l'ITM](#)

EST-CE QUE CHAQUE BUREAU ÉLECTORAL DOIT ÊTRE OCCUPÉ PENDANT TOUTE LA DURÉE DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES PAR SON PRÉSIDENT ET SES DEUX ASSESSEURS ?

Oui, d'après l'article 14 du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel, le ou les bureaux électoraux doivent être occupés au complet pendant toute la durée des opérations électorales. Ainsi, il est fortement déconseillé à ce qu'un ou deux membres du bureau électoral soient à leur poste de travail pendant un court laps de temps, même si le président du bureau électoral et/ou un des deux assesseurs ont leur bureau à côté du bureau de vote avec vue sur l'urne. À défaut, le directeur de l'ITM risque en cas de contestation de considérer que la surveillance du déroulement correct des élections sociales n'a pas pu être garantie et annulera par conséquent les élections sociales au sein de l'entreprise (tribunal administratif, 02.01.2010, n° 25295 du rôle).

- [Article 14 du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel](#)