

# Quelle est la fréquence des élections pour la délégation du personnel ?

## Réponse courte

Les **élections ordinaires** de la **délégation du personnel** au Luxembourg ont lieu **tous les cinq ans**, entre le 1er février et le 31 mars de chaque cinquième année civile, à une date fixée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Journal officiel. La dernière échéance a eu lieu le **12 mars 2024** et la prochaine est prévue en **mars 2029**. Le **mandat** des membres élus est de **cinq ans** et peut être renouvelé.

Des élections hors période quinquennale sont obligatoires lorsqu'une entreprise atteint le **seuil de 15 salariés**, ou peuvent être autorisées par le ministre du Travail sur avis des syndicats représentatifs en cas de **vacance complète des sièges**. Le mandat issu de ces élections expire à l'échéance quinquennale normale, sauf si la durée résiduelle est inférieure à un an, auquel cas il est **prorogé pour cinq ans supplémentaires**.

## Définition

La **délégation du personnel** est l'**organe légal de représentation des salariés** dans les entreprises privées au Luxembourg. Sa mission générale consiste à **sauvegarder et défendre les intérêts des salariés** en matière de **conditions de travail**, de **sécurité d'emploi** et de **statut social**, conformément au **Code du travail luxembourgeois**. Les membres de la délégation sont **élus par l'ensemble des salariés éligibles** de l'entreprise, selon un scrutin réglementé dont les modalités varient selon l'effectif : **système de majorité relative** pour les entreprises de moins de 100 salariés, **représentation proportionnelle** au-delà.

## Questions fréquentes

### À quelle fréquence ont lieu les élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

Les élections de la délégation du personnel ont lieu tous les cinq ans, entre le 1er février et le 31 mars, à une date fixée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Journal officiel. Les dernières élections ont eu lieu le 12 mars 2024 et les prochaines sont prévues en mars 2029. Le mandat des membres élus est de cinq ans et peut être renouvelé sans limite.

### Comment l'effectif de référence est-il calculé pour déterminer l'obligation d'organiser des élections ?

L'effectif est calculé sur les 12 mois consécutifs précédant le premier jour du mois de l'affichage de l'avis d'élection. Les salariés à temps plein et à temps partiel d'au moins 16 heures par semaine comptent pour une unité. Les salariés à temps partiel de moins de 16 heures par semaine ainsi que les CDD et intérimaires sont comptabilisés au prorata de leur présence.

### Comment la composition de la délégation évolue-t-elle si l'effectif de l'entreprise change pendant le mandat ?

La composition de la délégation reste fixe pendant les cinq ans du mandat, même si l'effectif de l'entreprise augmente ou diminue. C'est l'effectif constaté lors des élections qui détermine le nombre de sièges pour toute la durée du mandat. Les modifications d'effectif n'ont d'incidence qu'à l'occasion des élections suivantes.

### Dans quels cas des élections hors du cycle quinquennal ordinaire peuvent-elles être organisées ?

Des élections hors période sont obligatoires lorsqu'une entreprise atteint pour la première fois le seuil de 15 salariés. Elles peuvent également être autorisées par le ministre du Travail, sur avis de tous les syndicats représentatifs nationaux représentés, en cas de vacance complète des sièges. Le mandat issu de ces élections expire à l'échéance quinquennale normale, sauf si la durée résiduelle est inférieure à un an, auquel cas il est prorogé pour cinq années supplémentaires.

### Quelles sanctions l'employeur encourt-il s'il n'organise pas les élections de la délégation du personnel ?

L'absence d'organisation des élections constitue un délit d'entrave prévu à l'article L. 417-5 du Code du travail. Les sanctions peuvent aller jusqu'à un emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende de 251 à 12 500 euros. Il est donc impératif d'anticiper la préparation des élections au moins six mois avant l'échéance quinquennale.

### Quelles sont les principales étapes à anticiper pour organiser les élections de la délégation du personnel ?

L'employeur doit calculer l'effectif de référence, établir les listes électorales, afficher l'avis d'élection au moins un mois avant le scrutin, recueillir les candidatures et organiser le vote. Toutes les démarches administratives doivent être effectuées via la plateforme MyGuichet.lu. Il est recommandé de désigner un responsable interne ou de faire appel à un conseil externe pour piloter l'ensemble du processus.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'organiser des élections naît dès lors que l'entreprise atteint le seuil légal ; la périodicité et le calcul de l'effectif obéissent à des règles précises.

Condition	Détail
<b>Seuil déclencheur</b>	Au moins 15 salariés (effectif moyen) pendant les 12 mois consécutifs précédant le 1er jour du mois de l'affichage
<b>Calcul de l'effectif</b>	Règles de l'art. <u>L.411-1</u> : temps partiel ? 16 h/sem = 1 unité ; temps partiel < 16 h/sem = au prorata ; CDD/intérimaires = au prorata (sauf remplacement d'absent)
<b>Périodicité</b>	Tous les 5 ans, entre le 1er février et le 31 mars
<b>Fixation de la date</b>	Par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, publiée au Journal officiel
<b>Durée du mandat</b>	5 ans, renouvelable
<b>Sanction</b>	L'absence d'organisation des élections constitue un <b>délit d'entrave</b> (art. <u>L.417-5</u> )

## Modalités pratiques

L'organisation des élections suit un calendrier strict distinguant les élections ordinaires des situations exceptionnelles.

Type	Modalités
<b>Élections ordinaires</b>	Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018. Affichage de l'avis d'élection au moins 1 mois avant le scrutin. Calcul de l'effectif au 1er février de l'année électorale.
<b>Élections hors période</b>	Sur avis de tous les syndicats représentatifs nationaux représentés, ou lorsqu'une nouvelle entreprise atteint le seuil de 15 salariés.
<b>Durée du mandat (hors période)</b>	Expire à l'échéance quinquennale ordinaire, sauf si la durée résiduelle est < 1 an ? mandat prorogé pour 5 ans supplémentaires.
<b>Stabilité de la délégation</b>	Composition initiale maintenue jusqu'à expiration du mandat, nonobstant toute modification de l'effectif.
<b>Plateforme MyGuichet.lu</b>	Démarches électroniques obligatoires : déclaration des élections, listes électorales, candidatures, résultats, fonctions de la délégation.

## Pratiques et recommandations

Il est essentiel d'**anticiper la préparation des élections au moins six mois** avant l'échéance quinquennale pour respecter tous les **délais réglementaires**. Pour les employeurs dont l'effectif approche le **seuil de 15 salariés**, il convient de **surveiller en continu l'évolution du personnel** afin d'organiser les élections dans les délais en cas de franchissement du seuil.

L'employeur doit établir un **calendrier précis** des étapes obligatoires : **calcul de l'effectif**, établissement des **listes électorales** (électorat actif et passif), **affichage de l'avis d'élection**, **dépôt des listes de candidatures**, **organisation du scrutin**, **proclamation des résultats** et **installation de la délégation**. Chaque étape doit être **documentée de manière traçable** pour se prémunir contre toute contestation ultérieure.

Il est recommandé de **désigner en interne un responsable** ou de faire appel à un **conseil externe** pour piloter l'ensemble du processus électoral, particulièrement lors de la première mise en place d'une délégation. L'**égalité de traitement** entre tous les salariés et entre toutes les listes candidates doit être **strictement respectée** à chaque étape. Le non-respect des obligations électorales expose l'employeur à des **sanctions pénales pour délit d'entrave**, pouvant aller jusqu'à un **emprisonnement de huit jours à deux ans** et une **amende de 251 à 12.500 euros**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.411-1</a>	Obligation d'organiser les élections dès 15 salariés ; règles de calcul de l'effectif
Art. <a href="#">L.413-1</a>	Modalités générales des élections (scrutin, listes, vote secret)
Art. <a href="#">L.413-2</a>	Mandat de 5 ans, périodicité quinquennale (1er fév. – 31 mars) ; élections hors période (§3) ; maintien en fonction (§4) ; transfert d'entreprise (§5)
Art. <a href="#">L.413-3</a>	Conditions de l'électorat actif (droit de vote)
Art. <a href="#">L.413-4</a>	Conditions d'éligibilité (droit d'être candidat)
Art. <a href="#">L.417-5</a>	Sanctions pénales pour délit d'entrave
<b>Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018</b>	Opérations électorales — modalités pratiques du scrutin
<b>Arrêté ministériel du 13 octobre 2023</b>	Date de renouvellement 2024-2029 (12 mars 2024)
<b>Loi du 23 juillet 2015</b>	Réforme du dialogue social — unification de la représentation du personnel

**Anticipez la préparation des élections au moins six mois** avant l'échéance quinquennale et surveillez l'évolution de l'effectif si vous approchez du seuil de 15 salariés. Le non-respect des obligations électorales constitue un **délit d'entrave** sévèrement sanctionné (emprisonnement jusqu'à 2 ans, amende jusqu'à 12 500 €). Utilisez la **plateforme MyGuichet** pour toutes les démarches auprès de l'[ITM](#).

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.