Combien de délégués du personnel faut-il élire dans mon entreprise ?

Réponse courte

Le **nombre de délégués du personnel** à élire dépend de l'effectif moyen de votre entreprise calculé sur les 12 mois précédant l'affichage de l'avis d'élection. La grille légale prévoit un nombre progressif de délégués : 1 délégué effectif pour 15 à 25 salariés, 2 pour 26 à 50 salariés, 3 pour 51 à 75 salariés, et ainsi de suite jusqu'à 13 délégués pour 901 à 1000 salariés. Au-delà de 1000 salariés, un délégué supplémentaire est prévu par tranche de 100 salariés jusqu'à 5500 salariés, puis par tranche de 500 salariés au-delà. Un nombre égal de **membres suppléants** est également élu.

La **répartition des sièges entre les listes** s'effectue au scrutin de liste proportionnel (pour les entreprises de 100+ salariés), selon la méthode du quotient électoral et de la plus forte moyenne. Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de leur présentation sur la liste. Pour les entreprises de 15 à 99 salariés, le scrutin majoritaire simple s'applique.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif des salariés dans les entreprises luxembourgeoises employant au moins 15 salariés. Elle comprend des **membres effectifs** (titulaires) et des **membres suppléants**, élus pour un mandat de 5 ans par l'ensemble du personnel éligible. La composition numérique de cette délégation est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Cette délégation assure la défense des intérêts collectifs et individuels des salariés, garantit le dialogue social avec l'employeur, et bénéficie d'une protection légale spécifique. Son rôle s'étend à l'information-consultation, la participation à certaines décisions d'entreprise, et la représentation en matière de sécurité et santé au travail.

Questions fréquentes

Combien de délégués du personnel faut-il élire dans une entreprise luxembourgeoise selon son effectif ?

Le nombre de délégués est déterminé par une grille légale progressive : 1 délégué effectif pour 15 à 25 salariés, 2 pour 26 à 50, 3 pour 51 à 75, jusqu'à 13 pour 901 à 1 000 salariés. Au-delà de 1 000 salariés, un délégué supplémentaire est prévu par tranche de 100 jusqu'à 5 500 salariés, puis par tranche de 500 au-delà. Un nombre égal de membres suppléants est également élu.

Comment calculer l'effectif de référence pour déterminer le nombre de sièges à la délégation du personnel ?

L'effectif est calculé sur les 12 mois précédant 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 entière. 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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Comment contester le calcul de l'effectif ou la répartition des sièges lors des élections de la délégation du personnel ?

Les réclamations relatives au calcul de l'effectif ou à la répartition des sièges doivent être adressées au directeur de l'ITM par lettre recommandée dans les 15 jours suivant l'affichage des résultats. Le directeur statue dans les 15 jours et sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives. Il est conseillé de se faire accompagner d'un conseiller juridique spécialisé en droit social luxembourgeois.

Comment les sièges sont-ils répartis entre les listes lors d'un scrutin proportionnel pour la délégation du personnel ?

La répartition s'effectue selon la méthode du quotient électoral et de la plus forte moyenne. Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de leur présentation sur la liste. En cas d'égalité entre deux listes lors de la répartition des derniers sièges, le candidat le plus âgé est élu.

La composition de la délégation du personnel peut-elle évoluer si l'effectif de l'entreprise change en cours de mandat ?

Non, la composition de la délégation reste fixe pendant toute la durée du mandat de cinq ans, même si l'effectif de l'entreprise évolue significativement. Le nombre de sièges est figé à la date des élections et ne varie qu'à l'occasion du renouvellement quinquennal. Seul le remplacement d'un titulaire par un suppléant en cas de vacance est possible en cours de mandat.

Quel mode de scrutin s'applique lors des élections de la délégation du personnel selon la taille de l'entreprise ?

Pour les entreprises de 15 à 99 salariés, le scrutin est à majorité relative et les candidatures sont présentées de façon isolée. Pour les entreprises d'au moins 100 salariés, le scrutin est proportionnel et les candidatures doivent être regroupées en listes. Dans ce cas, une liste doit obtenir au moins 5 % des suffrages exprimés pour obtenir un siège.

Conditions d’exercice

Le nombre de sièges est déterminé par l'effectif moyen des 12 mois précédant l'affichage de l'avis d'élection ; un nombre égal de suppléants est élu dans chaque tranche.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Effectif	Membres titulaires
15 à 25 salariés	1
26 à 50 salariés	2
51 à 75 salariés	3
76 à 100 salariés	4
101 à 200 salariés	5
201 à 300 salariés	6
301 à 400 salariés	7
401 à 500 salariés	8
501 à 600 salariés	9
601 à 700 salariés	10
701 à 800 salariés	11
801 à 900 salariés	12
901 à 1 000 salariés	13
> 1 000 jusqu'à 5 500 salariés	+1 par tranche de 100
> 5 500 salariés	+1 par tranche de 500

Calcul de l'effectif : temps plein et temps partiel ? 16 h/sem = 1 unité ; temps partiel < 16 h/sem et CDD/intérimaires = au prorata.

Modalités pratiques

Le mode de scrutin et les règles de répartition des sièges varient selon la taille de l'entreprise.

Critère	15 à 99 salariés	? 100 salariés
Mode de scrutin	Majorité relative	Représentation proportionnelle
Forme des candidatures	Candidatures isolées	Listes
Seuil pour un siège	—	5 % des suffrages exprimés
Répartition des sièges	Candidats avec le plus de voix	Méthode du quotient électoral puis plus forte moyenne
Proclamation	Par ordre de voix obtenues	Par ordre de présentation sur la liste
Égalité	—	Le candidat le plus âgé est élu

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les élections sont organisées par l'employeur, sous contrôle de l'**ITM** ; tous les documents électoraux doivent être conservés avec traçabilité.

Pratiques et recommandations

Préparation en amont : Calculez avec précision l'effectif sur les 12 mois de référence en tenant compte des spécificités de calcul (temps partiel, CDD, intérimaires), et vérifiez le mode de scrutin applicable selon l'effectif (majoritaire ou proportionnel).

Constitution des listes : Respectez les délais légaux de dépôt des candidatures, veillez à la représentation équilibrée des sexes et vérifiez que chaque candidat remplit les conditions d'éligibilité (18 ans, 12 mois d'ancienneté minimum).

Information des salariés : Communiquez clairement sur le nombre de sièges à pourvoir, expliquez le mode de scrutin applicable et affichez toutes les informations requises dans les délais légaux.

Gestion des contentieux : En cas de contestation sur le calcul de l'effectif ou la répartition des sièges, les réclamations sont adressées au **directeur de l'ITM par lettre recommandée dans les 15 jours** suivant l'affichage des résultats ; le directeur statue dans les 15 jours et un recours devant les **juridictions administratives** reste possible.

Points de vigilance : La composition de la délégation reste **fixe pendant les 5 ans** du mandat, même si l'effectif évolue. **Documentez toutes les étapes** du processus électoral et protégez les données personnelles conformément au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1	Obligation de mise en place de la délégation (seuil de 15 salariés)
Art. L.412-1	Composition numérique selon l'effectif (grille des seuils)
Art. L.413-2	Durée du mandat (5 ans) et modalités de renouvellement
Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018	Procédures électorales, modalités de scrutin, répartition proportionnelle
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du dialogue social — modernisation des procédures
Directeur de l'ITM	Compétence exclusive pour les réclamations électorales ; recours devant les juridictions administratives

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une erreur dans le calcul de l'effectif ou dans l'application de la grille légale peut entraîner l'**annulation des élections** ; respectez impérativement la période de référence de 12 mois et les règles de calcul par catégorie de salarié. Pour toute situation complexe, consultez l'**ITM** ou un conseiller juridique spécialisé en droit social luxembourgeois.

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.