Qui organise les élections de la délégation du personnel ?

Réponse courte

L'**organisation des élections de la délégation du personnel** relève de la responsabilité exclusive de l'employeur. Concrètement, il doit afficher l'avis d'élection au moins un mois avant le scrutin, établir les **listes électorales**, constituer le **bureau de vote**, et transmettre tous les documents requis à l'**ITM** via MyGuichet. Il garantit la confidentialité du vote et l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Le **bureau de vote**, composé à parts égales de représentants de l'employeur et du personnel, supervise le scrutin, procède au dépouillement et proclame les résultats. L'**ITM** contrôle la régularité de la procédure et peut être consultée en cas de question ou de litige. L'employeur doit respecter une **stricte neutralité** et s'abstenir de toute pression ou ingérence dans le choix des candidats.

Définition

L'**organisation des élections de la délégation du personnel** désigne l'ensemble des démarches administratives et opérationnelles permettant de mettre en place la représentation élue des salariés dans chaque entreprise luxembourgeoise soumise à cette obligation légale. Cette délégation a pour mission d'assurer la représentation collective des intérêts des salariés auprès de l'employeur, conformément aux dispositions du **Code du travail luxembourgeois**.

La délégation du personnel constitue une institution obligatoire du dialogue social dans toute entreprise atteignant le seuil légal de 15 salariés. Son existence découle du principe fondamental de représentation collective des travailleurs instauré par la législation nationale et vise à garantir un équilibre dans les relations professionnelles.

Questions fréquentes

Comment l'ITM intervient-elle dans l'organisation des élections de la délégation du personnel ?

L'ITM contrôle la régularité de la procédure électorale et peut être consultée en cas de question ou de litige. Elle met à disposition des cahiers d'instructions détaillés et accompagne les employeurs dans la mise en oeuvre des élections. En cas d'absence d'organisation des élections par l'employeur, le ministre peut désigner d'office des délégués sur proposition de l'ITM.

Des élections partielles peuvent-elles être organisées en dehors du cycle quinquennal ordinaire ?

Oui, des élections partielles ou anticipées peuvent être organisées en cas de vacance de sièges non pourvus par des suppléants disponibles ou en cas de dissolution de la délégation. Ces élections permettent de maintenir une représentation effective du personnel jusqu'à la prochaine échéance quinquennale. Le mandat des délégués ainsi élus prend fin à l'issue du cycle ordinaire en cours.

Pendant combien de temps l'employeur doit-il conserver les documents relatifs aux élections de la délégation du personnel ?

L'employeur doit documenter chaque étape de la procédure et conserver l'ensemble des pièces justificatives pendant toute la durée du mandat de la délégation, soit cinq ans. Ces documents incluent les affichages, les listes électorales, les réclamations, les procès-verbaux et les correspondances avec l'ITM. Cette traçabilité est essentielle en cas de contestation ultérieure des résultats.

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

Quel est le rôle du bureau de vote lors des élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

Le bureau de vote est composé à parts égales de représentants de l'employeur et du personnel. Il supervise le déroulement du scrutin, procède au dépouillement et proclame officiellement les résultats. Sa composition paritaire garantit la transparence et l'impartialité des opérations électorales.

Quelles obligations l'employeur doit-il respecter pour garantir la neutralité lors des élections de la délégation du personnel ?

L'employeur doit garantir la neutralité absolue tout au long du processus électoral : il lui est interdit d'exercer des pressions, d'intimider les candidats ou les électeurs, ou de favoriser certaines listes. Toute ingérence dans la constitution des listes ou le déroulement de la campagne est strictement interdite. Une violation de cette neutralité peut entraîner l'annulation des élections et des sanctions pénales.

Qui est responsable de l'organisation des élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

L'organisation des élections relève de la responsabilité exclusive de l'employeur. Il doit afficher l'avis d'élection au moins un mois avant le scrutin, établir les listes électorales, constituer le bureau de vote et transmettre tous les documents requis à l'ITM via la plateforme MyGuichet.lu. L'employeur peut déléguer l'exécution des tâches mais reste responsable de la régularité de l'ensemble de la procédure.

Conditions d’exercice

L'obligation d'organiser les élections s'impose dès lors que l'entreprise atteint le seuil légal ; les élections générales suivent un calendrier quinquennal national.

Condition	Détail
Seuil déclencheur	Au moins 15 salariés (effectif moyen) pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage de l'avis d'élection
Types de contrats inclus	CDI, CDD, temps partiel ? 16 h/sem, intérimaires réguliers
Élections générales	Tous les 5 ans, date fixée par arrêté ministériel. Dernières : 12 mars 2024
Élections partielles / anticipées	En cas de vacance de sièges non pourvus par des suppléants ou de dissolution de la délégation

Modalités pratiques

L'employeur assume la responsabilité complète de l'organisation ; il peut déléguer l'exécution mais reste responsable de la régularité de la procédure.

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

Étape	Obligation de l'employeur
Affichage de l'avis d'élection	Au moins 1 mois avant le scrutin : date, lieu, horaires, nombre de délégués à élire, modalités de candidature. Transmission simultanée à l'ITM via MyGuichet.
Listes électorales	Établissement et mise à disposition des listes alphabétiques (électeurs et éligibles) au moins 3 semaines avant le scrutin. Délai de réclamation : **3 jours ouvrables**.
Bureau de vote	Constitution d'un bureau composé à parts égales de représentants de l'employeur et du personnel, chargé du scrutin, du dépouillement et de la proclamation des résultats.
Transmission à l'ITM	Via MyGuichet : avis d'élection, liste électorale, procès-verbal des résultats.
Garanties procédurales	Confidentialité des données, égalité de traitement, droit de vote pendant les heures de travail sans perte de rémunération.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé à l'employeur de **respecter scrupuleusement les délais légaux** et d'assurer une transparence totale de la procédure. Une information régulière des salariés sur l'avancement du processus électoral et un accès facilité aux documents électoraux renforcent la légitimité du scrutin.

La **neutralité absolue de l'employeur** doit être garantie durant tout le processus électoral. Toute ingérence, pression, intimidation ou discrimination à l'encontre des candidats ou des électeurs est strictement interdite et peut entraîner l'annulation des élections ainsi que des sanctions pénales. Il est impératif de ne pas favoriser certaines listes ou candidats, ni d'entraver la campagne électorale.

L'employeur doit **documenter chaque étape** de la procédure et conserver l'ensemble des pièces justificatives (affichages, listes électorales, réclamations, procès-verbaux) pendant toute la durée du mandat de la délégation. Cette traçabilité est essentielle en cas de contestation ultérieure.

Il est conseillé de **solliciter l'appui de l'ITM** en amont pour toute question relative à l'organisation des élections, notamment concernant l'établissement des listes électorales, le calcul des effectifs, ou les modalités de vote. L'ITM met à disposition des cahiers d'instructions détaillés et peut apporter un éclairage sur les situations complexes.

L'employeur doit prévoir un **encadrement humain suffisant** lors des opérations de vote et de dépouillement, notamment dans les entreprises de grande taille ou fonctionnant en équipes successives. La mise à disposition d'isoloirs et d'urnes conformes garantit la confidentialité du vote.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1 à L.417-5	Dispositions générales relatives à la délégation du personnel (modifiés par la loi du 23 juillet 2015)
Art. L.411-1	Seuil d'effectif et obligation de mise en place
Art. L.413-1	Modalités d'élection des délégués
Art. L.413-2	Durée du mandat et périodicité des élections
Art. L.415-10	Sanctions en cas de manquement aux obligations électorales
Art. L.415-11 et L.415-12	Protection spéciale des délégués contre le licenciement
Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018	Délais et formalités des opérations électorales
ITM	Contrôle de la régularité, traitement des litiges, désignation d'office de délégués sur proposition du ministre

L'absence d'organisation des élections ou toute irrégularité grave expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'à la nullité potentielle du scrutin. Utilisez la **plateforme MyGuichet** pour toutes les communications officielles avec l'ITM, et appuyez-vous sur les **cahiers d'instructions** publiés par l'ITM avant chaque période électorale pour respecter l'ensemble des étapes et délais.

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.