Comment organiser les élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

Réponse courte

L'organisation des élections de la **délégation du personnel** au Luxembourg suit un calendrier strict encadré par le **Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018**. L'employeur affiche l'avis d'élection au moins **1 mois avant le scrutin**, publie les listes électorales **3 semaines avant** avec un délai de réclamation de 3 jours ouvrables, et reçoit les candidatures jusqu'à **J ? 15 jours** (18 h 00). Le scrutin s'effectue par **vote secret** (majoritaire pour les entreprises < 100 salariés, proportionnel au-delà) et le **dépouillement est public**. Le procès-verbal des opérations électorales est transmis à l'**ITM** via MyGuichet.

Toute irrégularité dans le calendrier, les listes électorales ou les modalités de vote peut entraîner la **nullité des élections**. Il est fortement recommandé de constituer un **bureau électoral neutre** et de conserver l'ensemble des documents pendant au moins **5 ans**.

Définition

Les **élections professionnelles** au Luxembourg permettent de désigner les membres de la **délégation du personnel** dans les entreprises privées employant au moins 15 salariés pendant les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. La délégation du personnel représente les intérêts collectifs des salariés en matière de conditions de travail, sécurité de l'emploi et statut social. Ces élections ont lieu tous les **5 ans**, à une date fixée par arrêté ministériel (dernières élections : 12 mars 2024, prochaines : 2029), et sont organisées sous la supervision de l'**ITM**.

Questions fréquentes

Comment formaliser les résultats des élections de la délégation du personnel et les transmettre à l'administration ?

Le procès-verbal des opérations électorales doit être établi sans délai après le dépouillement, via la plateforme MyGuichet.lu, et transmis à l'ITM. Les résultats sont affichés dans les trois jours suivant le scrutin et maintenus pendant au moins trois jours. Ce délai d'affichage marque le point de départ du délai de contestation de 15 jours.

Comment se déroule le scrutin lors des élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

Le vote est secret et s'effectue à l'urne ou, si autorisé, par correspondance. Le mode de scrutin est majoritaire pour les entreprises de moins de 100 salariés et proportionnel pour les entreprises d'au moins 100 salariés. Le bureau électoral est composé d'un président et de deux assesseurs, et le dépouillement est public et se tient immédiatement après la clôture du scrutin.

Quelles bonnes pratiques permettent de sécuriser la procédure électorale lors des élections de la délégation du personnel ?

Il est recommandé de constituer un bureau électoral neutre, de conserver tous les documents électoraux pendant au moins cinq ans et d'utiliser la plateforme MyGuichet.lu pour toutes les démarches officielles en saisissant les données manuellement. En cas de doute, il convient de consulter l'ITM avant d'agir, car toute irrégularité peut invalider les élections et nécessiter l'organisation d'un nouveau scrutin.

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

Quelles sont les conséquences d'une irrégularité dans le processus électoral de la délégation du personnel ?

Toute irrégularité dans le calendrier, les listes électorales ou les modalités de vote peut entraîner la nullité des élections. Si l'élection est annulée, de nouvelles élections doivent être organisées dans les deux mois. L'absence de délégation prive en outre l'entreprise de la possibilité de prendre certaines décisions requérant la codécision obligatoire pour les entreprises d'au moins 150 salariés.

Quelles sont les différences entre les conditions d'électorat actif et d'éligibilité aux élections de la délégation du personnel ?

Pour voter, un salarié doit avoir 16 ans et six mois d'ancienneté dans l'entreprise. Pour être candidat, il faut avoir 18 ans, 12 mois d'ancienneté, être luxembourgeois ou autorisé à travailler au Luxembourg, et ne pas avoir de lien familial prohibé jusqu'au 4e degré avec le chef d'entreprise ni exercer des fonctions dirigeantes. Les intérimaires et salariés mis à disposition ne sont ni électeurs ni éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Quels sont les grands délais à respecter lors de l'organisation des élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

L'avis d'élection doit être affiché au moins un mois avant le scrutin. Les listes électorales sont publiées trois semaines avant, avec un délai de réclamation de trois jours ouvrables. Les candidatures sont déposées au plus tard 15 jours avant le vote à 18 heures, et les candidatures validées sont affichées au moins trois jours ouvrés avant le scrutin. Après les élections, la réunion constituante de la délégation doit se tenir dans le mois suivant.

Conditions d’exercice

L'organisation des élections est obligatoire dès le franchissement du seuil d'effectif ; les conditions d'électorat et d'éligibilité sont distinctes.

Critère	Électorat actif (votants)	Éligibilité (candidats)
Âge minimum	16 ans au jour de l'élection	18 ans au jour de l'élection
Ancienneté	6 mois dans l'entreprise	12 mois continus (au 1er jour du mois de l'affichage)
Nationalité	Sans distinction	Luxembourgeois ou autorisé à travailler au Luxembourg
Lien contractuel	Contrat de travail ou d'apprentissage	Contrat de travail (hors gérant, directeur, responsable RH)
Liens familiaux	—	Interdiction jusqu'au 4e degré avec le chef d'entreprise
Intérimaires / mis à disposition	Ni électeurs ni éligibles dans l'entreprise utilisatrice	Uniquement dans leur entreprise d'origine

Seuil déclencheur : **15 salariés** (ETP) pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage.

Modalités pratiques

La procédure électorale suit un calendrier légal précis, du premier affichage jusqu'à l'installation de la délégation.

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

Étape	Délai	Contenu / action
Avis d'élection	J ? 1 mois minimum	Date, lieu, horaires du scrutin, nombre de délégués. Transmission à l'ITM via MyGuichet.
Listes électorales	J ? 3 semaines	Listes alphabétiques des électeurs et des éligibles. Délai de réclamation : 3 jours ouvrables.
Dépôt des candidatures	J ? 15 jours (à 18 h)	Listes ou candidatures isolées. Délai supplémentaire de 3 jours si candidatures insuffisantes.
Affichage des candidatures	J ? 3 jours ouvrables (ou J ? 10 si vote par correspondance)	Diffusion des candidatures validées.
Scrutin	Jour J	Vote secret à l'urne (ou par correspondance si autorisé). Bureau électoral : président + 2 assesseurs. Scrutin majoritaire (< 100 sal.) ou proportionnel (? 100 sal.).
Dépouillement	Immédiatement après la clôture	Public ; résultats affichés sans délai.
Procès-verbal	Sans délai post-scrutin	Établi via MyGuichet ; transmis à l'ITM.
Contestation	15 jours après l'affichage des résultats	Lettre recommandée au directeur de l'ITM.
Réunion constituante	Dans le mois suivant les élections	Désignation du bureau de la délégation, du délégué à l'égalité, du délégué à la sécurité. Communication à l'ITM via MyGuichet.

Pratiques et recommandations

Constitution d'un bureau électoral : Il est fortement recommandé de constituer un **bureau électoral** composé de représentants de l'employeur et du personnel pour superviser les opérations et garantir leur régularité.

Neutralité et égalité de traitement : L'employeur doit **garantir la neutralité absolue** pendant tout le processus, assurer l'égalité de traitement entre tous les candidats et s'abstenir de toute pression ou entrave. Toute entrave est **strictement interdite** et peut entraîner la nullité des élections.

Documentation et traçabilité : L'employeur doit **conserver pendant au moins 5 ans** tous les affichages successifs, les listes électorales, les réclamations, les procès-verbaux et les correspondances avec l'ITM.

Plateforme MyGuichet : Toutes les démarches administratives doivent être effectuées via la **plateforme MyGuichet.lu** avec authentification (LuxTrust ou carte eID). Il est recommandé de saisir les données manuellement plutôt que par copier-coller pour éviter tout problème de génération des documents officiels.

Accompagnement et conseil : En cas de doute sur une étape de la procédure, il est essentiel de **consulter l'ITM** avant d'agir, car toute irrégularité peut invalider les élections et nécessiter l'organisation d'un nouveau scrutin.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1 à L.411-3	Mise en place des délégations du personnel
Art. L.412-1 à L.412-5	Composition de la délégation
Art. L.413-1 à L.413-6	Désignation des délégués (électorat, éligibilité, système électoral)
Art. L.414-1 à L.414-13	Attributions de la délégation
Art. L.415-1 à L.415-12	Statut et protection des délégués
Art. L.416-1 à L.416-7	Organisation et fonctionnement
Art. L.241-1 et s.	Égalité de traitement et non-discrimination
Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018	Opérations électorales — échéancier, modalités pratiques, formulaires
Arrêté ministériel du 13 octobre 2023	Date de renouvellement 2024-2029
ITM	Contrôle de la régularité, traitement des réclamations, désignation d'office si nécessaire

Le non-respect du calendrier électoral ou des formalités constitue un **motif de nullité des élections** ; les délais sont prorogés au premier jour ouvrable suivant uniquement si le dernier jour utile tombe un dimanche, un jour férié ou une journée non ouvrée. Les employeurs qui n'organisent pas les élections s'exposent à des **sanctions administratives et pénales**, et l'absence de délégation prive l'entreprise de la possibilité de prendre certaines décisions (codécision obligatoire pour les entreprises ? 150 salariés).

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.