

# Comment est rémunéré le temps consacré au mandat de délégué du personnel ?

## Réponse courte

Le temps consacré au mandat de représentant du personnel est **considéré comme du temps de travail effectif** et doit être **rémunéré normalement**, sans réduction ni majoration. Cette règle s'applique dans la limite du **crédit d'heures légal** attribué selon l'effectif de l'entreprise, ou en cas de dépassement, sur accord préalable de l'employeur.

Les **réunions convoquées par l'employeur** avec la délégation du personnel sont également rémunérées comme temps de travail, même si elles dépassent le crédit d'heures. Le salaire versé pendant l'exercice du mandat donne lieu aux **mêmes cotisations sociales et fiscales** que le salaire normal. L'absence pour motif de mandat ne peut entraîner aucune perte de rémunération, sanction disciplinaire, ni impact négatif sur l'évolution de carrière du représentant.

Pour les délégués libérés (entreprises de 250 salariés et plus), l'employeur maintient l'intégralité du salaire avec dispense permanente de service, tout en préservant leurs droits à la promotion et à l'avancement.

## Définition

Le **temps de mandat** désigne la période durant laquelle un salarié, élu ou désigné comme représentant du personnel (délégué du personnel, délégué à l'égalité, délégué à la sécurité), exerce les missions et attributions liées à son mandat au sein de l'entreprise.

Ce temps comprend notamment : la participation aux réunions avec la direction, la préparation des dossiers, les consultations avec les salariés, l'exercice des droits d'information et de consultation, ainsi que les heures de formation spécifiques au mandat.

Le Code du travail luxembourgeois assimile ce temps à du temps de travail effectif, garantissant ainsi la rémunération et la protection sociale des représentants pendant l'exercice de leurs fonctions.

## Questions fréquentes

### Comment est calculé le crédit d'heures de délégation pour les entreprises de moins de 150 salariés au Luxembourg ?

Pour les entreprises de 1 à 149 salariés, le crédit d'heures hebdomadaire global est calculé selon la formule suivante : effectif multiplié par 40 heures, divisé par 500. Par exemple, une entreprise de 100 salariés dispose d'un crédit hebdomadaire global de 8 heures. Ce crédit est réparti entre les délégués titulaires proportionnellement aux résultats des élections.

### **Le temps consacré à l'exercice d'un mandat de délégué du personnel est-il rémunéré au Luxembourg ?**

Oui, le temps consacré au mandat de représentant du personnel est considéré comme du temps de travail effectif et doit être rémunéré normalement, sans réduction ni majoration. Cette règle s'applique dans la limite du crédit d'heures légal attribué selon l'effectif de l'entreprise, conformément à l'article L.415-5 du Code du travail. L'absence pour motif de mandat ne peut entraîner aucune perte de rémunération ni impact négatif sur l'évolution de carrière du représentant.

### **Les réunions avec l'employeur sont-elles rémunérées même si elles dépassent le crédit d'heures du délégué ?**

Oui, les réunions officielles convoquées par l'employeur avec la délégation du personnel sont intégralement rémunérées comme temps de travail, même si elles dépassent le crédit d'heures légal, en application de l'article L.415-6. Cela inclut les réunions ordinaires et les réunions d'information et de consultation sur les questions économiques et sociales. Ces heures n'entrent pas dans le décompte du crédit de délégation.

### **Quel régime s'applique aux délégués libérés dans les entreprises de 250 salariés et plus ?**

À partir de 250 salariés, au moins un délégué est libéré à temps plein de ses fonctions pour se consacrer exclusivement à son mandat représentatif. L'employeur maintient l'intégralité du salaire de ce délégué avec dispense permanente de service, tout en préservant ses droits à la promotion et à l'avancement. Le barème prévoit par exemple un délégué libéré pour 250 à 500 salariés, deux pour 501 à 1 000 salariés, et ainsi de suite.

### **Un délégué peut-il utiliser ses heures de mandat en dehors des heures normales de travail ?**

L'exercice du mandat s'effectue en principe pendant les heures normales de travail, sauf accord contraire entre le représentant et l'employeur. En cas de dépassement du crédit d'heures légal, l'accord préalable de l'employeur est requis, sauf en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles. Les modalités pratiques peuvent être précisées par accord collectif ou règlement interne.

## **Conditions d'exercice**

L'exercice du mandat s'effectue **pendant les heures normales de travail**, sauf accord contraire entre le représentant et l'employeur. Les représentants bénéficient d'un **crédit d'heures mensuel rémunéré**, dont le volume varie selon l'effectif de l'entreprise, conformément à l'article [L.415-5](#) du Code du travail.

Ce crédit d'heures est calculé proportionnellement à l'effectif représenté :

- **Entreprises de 1 à 149 salariés** : crédit proportionnel sur base de 40 heures par semaine pour 500 salariés
- **Entreprises de 150 à 249 salariés** : crédit proportionnel sur base de 40 heures par semaine pour 250 salariés
- **Entreprises de 250 salariés et plus** : délégués libérés à temps plein

Le crédit d'heures est réservé exclusivement à l'exercice des missions représentatives. Le représentant doit informer l'employeur de l'utilisation de ce crédit selon les modalités définies par accord collectif ou règlement interne.

## **Modalités pratiques**

Le tableau ci-dessous récapitule les règles de rémunération applicables selon le type d'activité exercée dans le cadre du mandat.

Type d'activité	Règle de rémunération	Précision
<b>Temps de mandat</b> (dans le crédit d'heures)	Salaire habituel, sans réduction	Rémunération plancher légale
<b>Réunions officielles convoquées par l'employeur</b>	Intégralement rémunérées, même au-delà du crédit d'heures	Min. 3 fois/an avec la direction
<b>Délégués libérés</b> (? 250 salariés)	Maintien intégral du salaire et droits à la promotion	1 délégué pour 250-500 salariés
<b>Dépassement du crédit d'heures</b>	Accord préalable de l'employeur requis	Sauf urgence ou circonstances exceptionnelles

## Pratiques et recommandations

**Formalisation des modalités :** Il est recommandé de définir dans le règlement interne ou par accord collectif les procédures d'utilisation du crédit d'heures (modalités de déclaration, délais de prévenance, gestion des imprévus) pour garantir la transparence et prévenir les litiges.

**Protection des droits :** L'employeur doit s'assurer que les représentants disposent effectivement du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, sans obstacle ni pression. Le principe d'égalité de traitement s'applique : aucune discrimination ou sanction ne peut être fondée sur l'exercice du mandat.

**Traçabilité recommandée :** Bien qu'aucune obligation légale spécifique n'existe, il est conseillé de mettre en place un système de suivi des heures de mandat (registre, déclarations écrites) pour faciliter la gestion administrative et la justification en cas de contrôle.

**Évolution de carrière :** Pour les délégués bénéficiant d'un crédit d'heures représentant au moins 50% de leur temps de travail, un accord doit être conclu entre l'employeur et la délégation pour définir l'évolution théorique de carrière et les mesures de réintégration.

**Formation :** Les délégués titulaires bénéficient d'un droit au congé-formation rémunéré (1 à 2 semaines selon l'effectif), pris en charge totalement ou partiellement par l'État, sans imputation sur le congé annuel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.415-5</u></b>	Crédit d'heures, délégués libérés, rémunération du temps de mandat
<b>Art. <u>L.415-6</u></b>	Réunions de la délégation et rémunération comme temps de travail
<b>Art. <u>L.415-9</u></b>	Congé-formation des délégués, prise en charge par l'État
<b>Art. <u>L.415-10</u></b>	Protection spéciale contre le licenciement et modification du contrat
<b>Art. <u>L.415-11</u></b>	Protection des anciens délégués (six mois post-mandat)
<b>Art. <u>L.414-16</u></b>	Affichage des communications de la délégation

Le crédit d'heures varie selon l'effectif : consultez l'article L.415-5 pour calculer le volume exact applicable. Formalisez les procédures de déclaration d'utilisation et prévoyez un suivi administratif pour garantir la conformité et faciliter la gestion des absences.

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.