

# Comment calculer le crédit d'heures de délégation du personnel selon l'effectif de l'entreprise au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le crédit d'heures de délégation au Luxembourg est un volume horaire **hebdomadaire global** accordé à l'ensemble de la délégation du personnel, et non pas un crédit individuel par délégué. Le calcul varie selon l'effectif de l'entreprise au 1er janvier de l'année de l'élection.

Pour les entreprises de 1 à 149 salariés, la formule est :  $(\text{effectif} \times 40 \text{ heures}) \div 500$ . Pour celles de 150 à 249 salariés :  $(\text{effectif} \times 40 \text{ heures}) \div 250$ . Par exemple, une entreprise de 100 salariés dispose de 8 heures hebdomadaires globales, et une entreprise de 200 salariés bénéficie de 32 heures hebdomadaires.

À partir de 250 salariés, le système change : au moins un délégué est libéré à temps plein de ses fonctions pour se consacrer exclusivement à son mandat. Ces heures sont ensuite réparties entre les listes syndicales ayant obtenu au moins 20% des sièges, proportionnellement aux voix reçues lors de l'élection. Ce crédit d'heures est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans perte de salaire pour les délégués.

## Définition

Le crédit d'heures de délégation constitue un **volume horaire hebdomadaire global** légalement accordé à l'ensemble de la délégation du personnel pour exercer ses missions de représentation, consultation et défense des intérêts des salariés.

Ce crédit est calculé en fonction de l'effectif de l'entreprise et réparti entre les différentes listes syndicales ayant obtenu une représentation significative. Ces heures sont **assimilées à du temps de travail effectif**, rémunérées comme tel, sans aucune incidence sur le salaire ni sur l'évolution de carrière des délégués.

## Questions fréquentes

### Comment calculer le crédit d'heures de délégation dans une entreprise de 200 salariés au Luxembourg ?

Pour une entreprise comptant entre 150 et 249 salariés, le crédit hebdomadaire global est calculé selon la formule : effectif multiplié par 40 heures, divisé par 250. Pour 200 salariés, le calcul donne :  $(200 \times 40) \div 250$ , soit 32 heures par semaine pour l'ensemble de la délégation. L'effectif de référence est celui constaté au 1er janvier de l'année de l'élection.

### Comment les heures de délégation sont-elles réparties entre les listes syndicales dans les élections de la délégation ?

Le crédit d'heures global est réparti proportionnellement aux voix obtenues lors des élections professionnelles entre toutes les listes ayant obtenu au moins 20 % des sièges. Cette répartition est effectuée après les élections et garantit une représentation équitable des différentes organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Il n'existe pas de disposition légale prévoyant la mutualisation des heures entre les différentes listes.

### Le crédit d'heures de délégation est-il individuel ou collectif au Luxembourg ?

Le crédit d'heures de délégation est un volume horaire hebdomadaire global accordé à l'ensemble de la délégation du personnel, et non un crédit individuel attribué à chaque délégué. Ce crédit est ensuite réparti entre les listes syndicales ayant obtenu au moins 20 % des sièges, proportionnellement aux voix reçues lors des élections. Les délégués titulaires se partagent les heures ainsi attribuées à leur liste.

### Le crédit d'heures de délégation est-il recalculé si l'effectif de l'entreprise évolue en cours de mandat ?

Non, l'effectif de référence pour le calcul du crédit d'heures est celui constaté au 1er janvier de l'année de l'élection, et les variations d'effectif survenant en cours de mandat n'affectent pas le crédit ainsi établi. Le crédit ne sera recalculé qu'à l'occasion du prochain renouvellement quinquennal de la délégation. Il est donc important de vérifier l'effectif précis à la date de référence lors de chaque cycle électoral.

### Les membres suppléants bénéficient-ils du crédit d'heures de délégation ?

Les membres suppléants ne bénéficient pas de crédit d'heures propre. Ils accèdent au crédit d'heures uniquement lorsqu'ils remplacent effectivement et temporairement un titulaire empêché ou lorsqu'ils achèvent le mandat d'un titulaire dont le mandat a pris fin. En dehors de ces situations de remplacement, seuls les délégués titulaires peuvent utiliser le crédit d'heures.

### Un délégué du personnel a-t-il besoin d'une autorisation préalable de l'employeur pour utiliser son crédit d'heures ?

Non, les délégués n'ont pas besoin d'autorisation préalable pour utiliser leur crédit d'heures, mais doivent informer l'employeur avant de quitter leur poste, sauf urgence ou impossibilité matérielle justifiée. L'employeur ne peut ni limiter ni refuser l'utilisation du crédit d'heures. En cas d'usage manifestement abusif, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui peut alors saisir le tribunal du travail.

## Conditions d'exercice

Le crédit d'heures est destiné exclusivement à l'exercice du mandat : participation aux réunions avec la direction, préparation des dossiers, consultation des salariés, rencontres avec l'employeur, formations syndicales, etc.

Les délégués **n'ont pas besoin d'autorisation préalable** pour utiliser leurs heures, mais doivent informer l'employeur avant de quitter leur poste, sauf urgence ou impossibilité matérielle justifiée. Toute utilisation à des fins étrangères au mandat constitue un abus, dont **la charge de la preuve incombe à l'employeur**.

Le crédit d'heures concerne les **membres titulaires** de la délégation. Les membres **suppléants** n'en bénéficient que lorsqu'ils remplacent effectivement et temporairement un titulaire empêché ou lorsqu'ils achèvent le mandat d'un titulaire dont le mandat a pris fin.

## Modalités pratiques

Le calcul du crédit d'heures global hebdomadaire dépend de l'effectif au **1er janvier de l'année de l'élection**. Trois régimes distincts s'appliquent selon la taille de l'entreprise.

**Pour les entreprises de 1 à 149 salariés :**

Formule : **(effectif × 40 heures) ÷ 500**

Exemples :

- 50 salariés :  $(50 \times 40) \div 500 = 4$  heures/semaine
- 100 salariés :  $(100 \times 40) \div 500 = 8$  heures/semaine
- 149 salariés :  $(149 \times 40) \div 500 = 11,92$  heures/semaine (arrondi à 12h)

## Pour les entreprises de 150 à 249 salariés :

Formule :  $(\text{effectif} \times 40 \text{ heures}) \div 250$

Exemples :

- 150 salariés :  $(150 \times 40) \div 250 = \mathbf{24 \text{ heures/semaine}}$
- 200 salariés :  $(200 \times 40) \div 250 = \mathbf{32 \text{ heures/semaine}}$
- 249 salariés :  $(249 \times 40) \div 250 = \mathbf{39,84 \text{ heures/semaine}}$  (arrondi à 40h)

## Pour les entreprises de 250 salariés et plus :

Le système de crédit horaire est remplacé par une **libération à temps plein** de délégués selon le barème suivant (art. L.415-5, para. 3) :

Effectif	Nombre de délégués libérés à temps plein
<b>250 à 500</b>	1 délégué libéré
<b>501 à 1.000</b>	2 délégués libérés
<b>1.001 à 2.000</b>	3 délégués libérés
<b>2.001 à 3.500</b>	4 délégués libérés
<b>Plus de 3.500</b>	4 + 1 délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés

**Règles d'arrondi :** Les fractions d'heure **égales ou supérieures à 0,5** sont arrondies à l'unité supérieure. Les fractions **inférieures à 0,5** sont arrondies à l'unité inférieure.

**Répartition entre listes syndicales :** Le crédit d'heures global est réparti **proportionnellement aux voix obtenues** entre toutes les listes ayant obtenu au moins **20% des sièges** lors de l'élection. Cette répartition garantit une représentation équitable des différentes organisations syndicales.

**Mutualisation :** Il n'existe pas de disposition légale prévoyant la mutualisation des heures entre délégués. Chaque liste syndicale gère son propre crédit d'heures conformément à la répartition établie après l'élection.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de tenir un **registre des heures utilisées** par la délégation, indiquant la date, la durée et la nature de l'activité exercée (réunion, préparation de dossier, consultation des salariés, etc.). Bien que non légalement obligatoire, ce registre facilite la justification en cas de contrôle.

L'employeur **ne peut ni limiter ni refuser** l'utilisation du crédit d'heures, sauf en cas d'abus manifeste dont la **charge de la preuve lui incombe**. Il est conseillé que les délégués informent leur supérieur hiérarchique avant toute absence pour faciliter l'organisation du travail.

Les bonnes pratiques incluent l'établissement d'un **système de notification simple**, la garantie de l'égalité de traitement des délégués, le respect de la **confidentialité** des données personnelles syndicales (RGPD, loi du 1er août 2018), la mise à disposition des moyens matériels nécessaires et la **formation des managers** au droit syndical. Les différends relèvent du **tribunal du travail** ou de l'ITM.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.415-5</u> para. (1)	Obligation de l'employeur de laisser le temps nécessaire à l'exercice du mandat
Art. <u>L.415-5</u> para. (2)	Calcul du crédit d'heures selon l'effectif (formules 40h/500 et 40h/250)
Art. <u>L.415-5</u> para. (3)	Délégués libérés à temps plein à partir de 250 salariés
Art. <u>L.415-5</u> para. (4)	Rémunération comme temps de travail effectif
Art. <u>L.415-6</u>	Réunions mensuelles de la délégation pendant les heures de service
Art. <u>L.415-11</u> et <u>L.415-12</u>	Protection spéciale contre le licenciement
Art. <u>L.416-7</u>	Mise à disposition d'un local et de moyens matériels
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679	Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Il s'agit d'un crédit d'heures **global hebdomadaire** pour toute la délégation, et non individuel par délégué. Recalculez le crédit à chaque renouvellement quinquennal, car l'effectif de référence est celui constaté au **1er janvier de l'année de l'élection** ; les variations d'effectif en cours de mandat n'affectent pas le crédit établi.

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.