

Quelle est l'instance de représentation du personnel au Luxembourg et quelles sont ses compétences étendues dans les grandes entreprises ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe pas de "comité d'entreprise" ni de "comité mixte" en tant qu'instance distincte. La seule instance de représentation du personnel dans le secteur privé est la **délégation du personnel**, instituée à partir de **15 salariés**.

Dans les entreprises occupant au moins **150 salariés**, la délégation dispose de compétences élargies : elle est informée et consultée sur l'évolution économique et financière, la formation, les restructurations, et exerce un **droit de codécision** sur des matières précisément définies (règlement intérieur, critères de licenciement collectif, systèmes de contrôle automatisé, télétravail). Ces décisions requièrent un accord commun entre l'employeur et la délégation (art. [L.414-9](#)).

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe légal de représentation collective des salariés dans les entreprises privées luxembourgeoises. Elle assure la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés auprès de l'employeur.

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, ses compétences en matière de consultation et de codécision sont renforcées : des réunions trimestrielles obligatoires avec l'employeur portent sur les matières de l'article [L.414-9](#). Le "comité mixte d'entreprise" en tant qu'organe paritaire séparé a été **abrogé par la loi du 23 juillet 2015** (anciens Chapitres I à V du Titre II du Livre IV). Depuis cette réforme, il n'existe plus qu'une seule instance de représentation dans le secteur privé : la délégation du personnel.

Questions fréquentes

À partir de quel seuil la délégation du personnel est-elle instituée au Luxembourg ?

La délégation du personnel est instituée obligatoirement dans toutes les entreprises privées luxembourgeoises à partir de 15 salariés, conformément à l'article L. 411-1 du Code du travail. Elle assure la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés auprès de l'employeur.

Existe-t-il un comité d'entreprise ou un comité mixte en tant qu'instance distincte au Luxembourg ?

Non, le droit du travail luxembourgeois actuel ne prévoit pas de comité d'entreprise ni de comité mixte comme instance distincte. La loi du 23 juillet 2015 a supprimé l'ancien comité mixte d'entreprise ; depuis cette réforme, la seule instance de représentation collective dans le secteur privé est la délégation du personnel.

La délégation du personnel dans une entreprise de 150 salariés et plus inclut-elle des représentants de l'employeur au Luxembourg ?

Non, la délégation du personnel est composée exclusivement de représentants du personnel élus, sans représentants de l'employeur, même dans les entreprises de 150 salariés et plus. Contrairement à l'ancien comité mixte d'entreprise supprimé en 2015, la délégation est un organe strictement représentatif des salariés.

Quand une procédure de conciliation doit-elle être engagée entre l'employeur et la délégation du personnel au Luxembourg ?

La procédure de conciliation prévue à l'article L. 414-11 est engagée devant l'Inspection du travail et des mines en cas de désaccord persistant sur une matière soumise à codécision. Elle vise à trouver un accord entre les parties avant que l'une d'elles puisse prendre une décision unilatérale.

Quelles sanctions encourt un employeur qui entrave le fonctionnement de la délégation du personnel au Luxembourg ?

L'article L. 417-5 du Code du travail prévoit des sanctions en cas d'entrave au fonctionnement de la délégation du personnel. Ces sanctions peuvent s'accompagner de la nullité des décisions prises sans respect des obligations de consultation ou de codécision.

Quelles sont les compétences de codécision de la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus au Luxembourg ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, la délégation exerce un droit de codécision sur le règlement intérieur, les critères de licenciement collectif, les systèmes de contrôle automatisé, le télétravail et le droit à la déconnexion. Ces décisions requièrent un accord commun entre l'employeur et la délégation conformément à l'article L. 414-9.

Conditions d'exercice

Le régime de la délégation varie selon la taille de l'entreprise.

Critère	Délégation (toutes entreprises)	Délégation avec compétences étendues (150+ salariés)
Composition	Représentants du personnel élus	Identique, sans représentants de l'employeur
Seuil	À partir de 15 salariés	À partir de 150 salariés
Compétences	Information, consultation sur conditions de travail, emploi, sécurité	+ Codécision sur les matières de l'art. <u>L.414-9</u>
Réunions	Selon demande	Au moins une fois par trimestre (art. <u>L.414-10</u>)

Modalités pratiques

Les compétences de la délégation selon la nature des sujets abordés.

Niveau	Domaine	Modalité
Information/consultation	Organisation du travail, conditions d'emploi, formation, santé/sécurité, situation économique	Consultation préalable obligatoire
Codécision	Règlement intérieur, critères de licenciement collectif, systèmes de contrôle automatisé, télétravail, droit à la déconnexion	Accord commun employeur/délégation requis
Désaccord	Toute matière de codécision	Procédure de conciliation devant l'ITM (art. <u>L.414-11</u>)

Pratiques et recommandations

Ne pas confondre la délégation du personnel avec des instances françaises (comité d'entreprise, CSE) : au Luxembourg, depuis la réforme du 23 juillet 2015, un seul organe légal de représentation existe dans le secteur privé. Le "comité mixte d'entreprise" (anciens art. L.421-1 ss.) a été supprimé par cette réforme.

Respecter les obligations de consultation et de codécision dès lors que le seuil de 150 salariés est atteint.

Formaliser les échanges et tenir des procès-verbaux afin de garantir la traçabilité des décisions. Le respect du calendrier légal des réunions trimestrielles est impératif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.411-1</u>	Institution de la délégation du personnel à partir de 15 salariés
Art. <u>L.414-1</u> à <u>L.414-8</u>	Attributions générales et consultatives de la délégation
Art. <u>L.414-9</u>	Matières soumises à codécision dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Art. <u>L.414-10</u>	Réunions trimestrielles obligatoires entre employeur et délégation
Art. <u>L.414-11</u>	Procédure de conciliation en cas de désaccord
Art. <u>L.417-5</u>	Sanctions en cas d'entrave au fonctionnement de la délégation

Toute référence à un "comité d'entreprise" ou à un "comité mixte" comme instance distincte et toujours en vigueur est une erreur juridique dans le contexte du droit du travail luxembourgeois actuel. Le "comité mixte d'entreprise" a existé sous l'ancien régime (anciens art. L.421-1 à L.425-x) mais a été supprimé par la loi du 23 juillet 2015. Le Code du travail ne prévoit désormais qu'une seule instance de représentation collective dans le secteur privé : la **délégation du personnel**, dont les compétences sont élargies dans les entreprises d'au moins 150 salariés (art. L.414-9).

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.