

Comment organiser des élections partielles en cours de mandat de la délégation ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas à proprement parler d'**élections partielles** au sens d'un remplacement individuel de délégués en cours de mandat. Lorsqu'un siège devient vacant, il est en principe pourvu par un **membre suppléant** de la même liste. Ce n'est que lorsque l'ensemble des membres effectifs d'une liste ont disparu et qu'il ne reste plus de suppléants disponibles que le ministre du Travail peut ordonner un **renouvellement intégral anticipé**, sur avis de tous les syndicats représentatifs au sein de la délégation. De même, des élections doivent obligatoirement être organisées en dehors de la période ordinaire lorsque **l'effectif minimum** requis pour la mise en place d'une délégation est atteint. Le mandat de la délégation ainsi instituée expire à la date prévue pour l'ensemble des délégations, sauf si ce délai résiduel est inférieur à un an, auquel cas le mandat est prorogé d'une nouvelle période de cinq ans.

Définition

Le **renouvellement intégral anticipé** est l'organisation d'élections de l'ensemble de la délégation en dehors de la période légale ordinaire (1^{er} février-31 mars de chaque cinquième année civile), décidée par le ministre du Travail dans deux cas précis prévus à l'article [L.413-2](#) paragraphe 3 du Code du travail.

La **suppléance** est le mécanisme de droit commun qui assure la continuité de la représentation lors d'une vacance individuelle : les membres suppléants sont élus en même temps que les titulaires et occupent automatiquement les sièges devenus vacants, dans l'ordre du résultat électoral, sans qu'il soit nécessaire d'organiser de nouvelles élections.

Questions fréquentes

Dans quels cas le ministre du Travail peut-il ordonner un renouvellement intégral anticipé de la délégation du personnel ?

Un renouvellement intégral anticipé est possible dans deux cas précis prévus à l'article L. 413-2 paragraphe 3 : lorsque tous les membres effectifs d'une liste ont disparu et qu'il ne reste plus de suppléants disponibles pour pourvoir les sièges vacants, ou lorsque l'effectif de l'entreprise atteint le minimum requis pour la mise en place d'une délégation. Dans le premier cas, l'avis favorable de tous les syndicats représentatifs présents dans la délégation est requis.

Existe-t-il une procédure d'élections partielles pour remplacer individuellement un délégué du personnel en cours de mandat au Luxembourg ?

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'élections partielles pour remplacer individuellement un délégué. Lorsqu'un siège devient vacant, il est pourvu par le membre suppléant suivant de la même liste, sans qu'aucune élection ne soit nécessaire. Ce mécanisme de suppléance est le mode de droit commun pour assurer la continuité de la représentation.

Que se passe-t-il si aucun candidat ne se présente lors d'élections anticipées de la délégation du personnel ?

Un procès-verbal de carence est dressé, et le directeur de l'Inspection du travail et des mines en informe le ministre du Travail, qui désigne d'office des délégués parmi les salariés éligibles dans les deux mois suivant la date des élections. Cette procédure de désignation d'office garantit que l'entreprise ne reste pas durablement sans représentation du personnel.

Quelle est la durée du mandat d'une délégation constituée lors d'élections hors période ordinaire ?

Le mandat de la délégation ainsi constituée expire à la date prévue pour l'ensemble des délégations luxembourgeoises, afin de maintenir la synchronisation nationale des mandats. Si ce délai résiduel est inférieur à un an, le mandat est prorogé d'une nouvelle période de cinq ans, évitant ainsi qu'une délégation ne soit constituée pour une durée trop courte.

Une entreprise est-elle obligée d'organiser des élections lorsqu'elle franchit le seuil de 15 salariés ?

Oui, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint le minimum légalement requis pour la mise en place d'une délégation, des élections doivent obligatoirement être organisées en dehors de la période ordinaire. Le non-respect de cette obligation constitue une entrave pénalement sanctionnée. La période ordinaire de renouvellement se tient entre le 1er février et le 31 mars de chaque cinquième année civile.

Conditions d'exercice

Les cas d'ouverture d'élections hors période ordinaire sont limitativement définis par la loi et nécessitent des conditions strictes.

Cas d'ouverture	Condition requise
Épuisement des suppléants	Tous les membres effectifs d'une liste sont partis ET il ne reste plus de suppléants sur cette liste pour pourvoir les sièges vacants
Franchissement du seuil	L'effectif de l'entreprise atteint le minimum requis pour l'institution d'une délégation (15 salariés en règle générale)
Autorisation ministérielle	Avis favorable de tous les syndicats représentatifs (nationale générale ou sectorielle) représentés dans la délégation
Renouvellement intégral	Toujours intégral — il n'existe pas de procédure de remplacement individuel par voie électorale
Vacance individuelle	Pourvue par le suppléant suivant sur la liste ; aucune élection n'est organisée

Modalités pratiques

La procédure d'organisation d'élections hors période ordinaire implique plusieurs acteurs et respecte les mêmes règles formelles que les élections ordinaires.

Étape	Acteur / Délai
Constatation de la carence	L'employeur ou la délégation constate l'absence de suppléants disponibles sur une liste
Saisine des syndicats	Le ministre du Travail consulte tous les syndicats représentatifs présents dans la délégation
Décision de renouvellement	Arrêté du ministre du Travail fixant la date des nouvelles élections
Organisation du scrutin	Même procédure que les élections ordinaires (art. <u>L.413-1</u>) : affichage, dépôt des listes, vote proportionnel ou majoritaire selon l'effectif
Durée du mandat	Expire à la même date que les autres délégations, sauf résidu inférieur à un an ? prorogation de 5 ans
Absence de candidats	Procès-verbal de carence ; désignation d'office par le ministre sur proposition de l' <u>ITM</u>

Pratiques et recommandations

Tenir à jour un registre actualisé des membres effectifs et suppléants par liste, afin de pouvoir détecter sans délai l'épuisement des suppléants d'une liste et déclencher la procédure de renouvellement anticipé dans les meilleurs délais.

Informer l'Inspection du travail et des mines dès qu'une vacance significative survient, en précisant l'état des suppléants disponibles par liste, afin que les autorités puissent anticiper la nécessité d'un renouvellement anticipé.

Rappeler aux membres de la délégation que la continuité des fonctions est assurée par les suppléants jusqu'à l'expiration normale du mandat : le principe général est que la délégation fonctionne jusqu'au bout de son mandat nonobstant les modifications d'effectif.

Anticiper la situation où plusieurs listes seraient simultanément sans membres effectifs ni suppléants, ce qui pourrait priver l'entreprise de représentation ; dans ce cas, la procédure de désignation d'office par le ministre peut être mise en œuvre sur proposition du directeur de l'ITM.

Distinguer soigneusement le cas de l'entreprise qui franchit le seuil d'effectif — qui entraîne une obligation d'organiser des élections — du cas d'une délégation existante dont l'effectif diminue : dans ce second cas, la délégation continue de siéger dans sa composition d'origine jusqu'à l'expiration de son mandat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.413-1	Règles générales du scrutin pour l'élection des délégués du personnel
Art. L.413-2 §2	Renouvellement intégral ordinaire entre le 1er février et le 31 mars de chaque 5e année
Art. L.413-2 §3	Renouvellement anticipé sur avis syndicaux et élections en cas de franchissement du seuil
Art. L.413-2 §4	Continuité du mandat nonobstant les modifications d'effectif
Art. L.413-1 §6-7	Élections sans candidats et désignation d'office par le ministre
Art. L.413-3	Conditions d'électorat
Art. L.413-4	Conditions d'éligibilité
Art. L.412-1	Seuils d'effectif déclenchant l'obligation de mise en place d'une délégation

La délégation du personnel constituée hors période ordinaire exerce son mandat jusqu'à la date de renouvellement général fixée pour l'ensemble des délégations, garantissant ainsi la synchronisation nationale des mandats. En l'absence totale de candidats lors d'élections anticipées, le directeur de l'[ITM](#) en informe le ministre du Travail, qui désigne d'office les délégués parmi les salariés éligibles dans les deux mois suivant la date des élections. Le non-respect de l'obligation d'instituer une délégation en cas de franchissement du seuil constitue une entrave pénalement sanctionnée.

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.