

Les salariés intérimaires sont-ils pris en compte dans le calcul de l'effectif pour la délégation du personnel ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **salariés intérimaires** mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice sont pris en compte dans le calcul de l'effectif servant à déterminer l'obligation d'instituer une délégation du personnel, mais uniquement **au prorata de leur temps de présence** dans cette entreprise sur les douze mois précédant l'établissement des listes électorales (art. L.411-1). Les intérimaires affectés au **remplacement d'un salarié absent** ou dont le contrat est suspendu sont, en revanche, exclus du décompte afin de ne pas gonfler artificiellement l'effectif au-delà de l'activité réelle de l'entreprise.

Les intérimaires ne bénéficient d'**aucun droit électoral** dans l'entreprise utilisatrice — ni vote ni candidature aux élections des délégués — mais ils conservent des droits d'usage : consulter les délégués, présenter des réclamations individuelles et accéder à leur dossier personnel. Pour l'entreprise de travail intérimaire elle-même, l'effectif inclut ses salariés permanents et ceux ayant accompli des missions d'au moins dix mois au cours de l'année précédente (art. L.411-2).

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif des salariés institué dans toute entreprise occupant au moins 15 salariés. Le calcul de l'**effectif** détermine non seulement l'obligation d'instituer cette délégation, mais également sa composition numérique et les seuils d'application de certaines attributions.

Les **salariés mis à disposition** comprennent les intérimaires fournis par une entreprise de travail intérimaire (ETI) ainsi que les salariés d'autres entreprises prêtés à titre temporaire. Leur intégration dans le calcul est soumise à des règles de proratisation visant à refléter leur contribution effective à l'activité de l'entreprise utilisatrice sur la période de référence de douze mois.

Questions fréquentes

Comment le calcul de l'effectif intérimaire s'effectue-t-il concrètement pour l'entreprise utilisatrice ?

Il faut additionner les jours ou heures effectivement prestés par chaque intérimaire non remplaçant sur la période de référence de douze mois, puis diviser par la durée totale de cette période. Les fractions égales ou supérieures à 0,5 sont arrondies à l'unité supérieure, les fractions inférieures à 0,5 à l'unité inférieure, conformément à l'article L. 412-2 paragraphe 5.

Comment les intérimaires affectés au remplacement d'un salarié absent sont-ils traités dans le calcul de l'effectif ?

Les intérimaires remplaçant un salarié nominativement absent ou dont le contrat est suspendu sont exclus du décompte de l'effectif, afin de ne pas gonfler artificiellement l'effectif au-delà de l'activité réelle de l'entreprise. L'entreprise utilisatrice doit conserver les pièces justificatives attestant le motif de chaque contrat de mise à disposition pour pouvoir justifier cette exclusion en cas de contestation.

Les salariés intérimaires peuvent-ils voter ou se porter candidats aux élections de la délégation du personnel dans l'entreprise utilisatrice ?

Non, les salariés intérimaires ne bénéficient d'aucun droit électoral dans l'entreprise utilisatrice : ils ne peuvent ni voter ni se porter candidats aux élections des délégués du personnel, conformément à l'article L. 413-6. Ils conservent néanmoins des droits d'usage, notamment consulter les délégués, présenter des réclamations individuelles et accéder à leur dossier personnel.

Les salariés intérimaires sont-ils comptabilisés dans l'effectif d'une entreprise utilisatrice au Luxembourg pour déterminer l'obligation d'instituer une délégation du personnel ?

Oui, les salariés intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice sont pris en compte dans le calcul de l'effectif, mais uniquement au prorata de leur temps de présence dans cette entreprise sur les douze mois précédant l'établissement des listes électorales, conformément à l'article L. 411-1. Ceux qui remplacent un salarié nominativement absent ou dont le contrat est suspendu sont toutefois exclus du décompte.

Quelles règles s'appliquent pour calculer l'effectif au sein de l'entreprise de travail intérimaire elle-même ?

Pour l'entreprise de travail intérimaire, l'effectif comprend ses salariés permanents et les salariés ayant accompli des missions d'au moins dix mois au cours de l'année précédant la computation, conformément à l'article L. 411-2. Cette règle spéciale diffère de la règle de proratisation applicable aux intérimaires dans l'entreprise utilisatrice.

Conditions d'exercice

La prise en compte des intérimaires dans l'effectif obéit à des règles précises qui diffèrent selon leur situation et la qualité en laquelle on examine la question.

| Critère | Règle applicable |
|--|---|
| Principe général | Les salariés mis à disposition sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise utilisatrice sur les 12 mois précédant l'établissement des listes électorales (art. L.411-1 al. 4) |
| Exception : remplacement | Les intérimaires remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu sont exclus du décompte (art. L.411-1 al. 5) |
| Droits électoraux | Le salarié intérimaire ne peut ni voter ni se porter candidat dans l'entreprise utilisatrice (art. L.413-6) |
| Droits d'usage | L'intérimaire peut consulter les délégués, présenter des réclamations et accéder à son dossier personnel dans l'entreprise utilisatrice (art. L.413-6 al. 2) |
| ETI employeur | Pour l'ETI elle-même : salariés permanents + salariés en mission pendant au moins 10 mois au cours de l'année précédant la computation (art. L.411-2) |
| Salariés à temps partiel intérimaires | Si durée hebdomadaire ? 16h : comptés intégralement ; si < 16h : proratisation selon la masse des horaires contractuels / durée légale ou conventionnelle (art. L.411-1 al. 2-3) |

Modalités pratiques

La computation des effectifs doit être réalisée avec soin avant chaque élection, en distinguant les différentes catégories de salariés selon leur statut contractuel.

| Aspect | Détail pratique |
|----------------------------------|---|
| Période de référence | 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections |
| Calcul de la présence | Additionner les jours ou heures effectivement prestés par chaque intérimaire, divisés par la durée totale de la période de référence |
| Identification des exclus | Vérifier pour chaque intérimaire s'il remplaçait un salarié nominativement absent — tenir un registre des motifs de recours à l'intérim |
| Arrondi | Les fractions $\geq 0,5$ sont arrondies à l'unité supérieure ; les fractions $< 0,5$ à l'unité inférieure (art. <u>L.412-2</u> par. 5) |
| Document de référence | Conserver les contrats de mise à disposition et les relevés de présence pour justification en cas de contestation devant l' <u>ITM</u> |
| Contestation | Tout différend relatif aux listes électorales peut être soumis à l'Inspection du travail et des mines (<u>ITM</u>) |

Pratiques et recommandations

Etablir un tableau de bord annuel recensant tous les salariés mis à disposition dans l'entreprise, avec les dates de début et de fin de mission, le motif de recours (accroissement d'activité ou remplacement) et la durée hebdomadaire contractuelle. Ce suivi permet d'effectuer le calcul de l'effectif de manière rigoureuse au moment des élections sociales et d'éviter tout litige.

Distinguer systématiquement les missions de remplacement des missions pour accroissement temporaire d'activité est une précaution fondamentale. En pratique, l'entreprise utilisatrice doit conserver les pièces justificatives attestant le motif de chaque contrat de mise à disposition, notamment lorsqu'un salarié absent est nommément identifié dans le contrat. A défaut, l'administration ou un juge pourrait requalifier la mission en accroissement d'activité et réintégrer le salarié dans le décompte.

Anticiper les seuils d'effectif est stratégiquement important pour les entreprises dont l'effectif oscille autour du seuil de 15 salariés. Une progression régulière du recours à l'intérim, même à temps partiel, peut faire basculer l'entreprise dans le champ de l'obligation légale. Il convient donc de réaliser une simulation de l'effectif au moins six mois avant la date prévisible des élections.

Consulter l'ITM en cas de doute sur le calcul est une démarche recommandée. L'Inspection du travail et des mines peut fournir des orientations sur la méthode à appliquer et éviter une contestation ultérieure du résultat électoral, qui entraînerait l'annulation des élections et la reprise de l'intégralité de la procédure.

Informers les salariés intérimaires de leurs droits dans l'entreprise utilisatrice est une bonne pratique. Bien qu'ils ne votent pas, ils peuvent saisir la délégation pour toute réclamation individuelle relative à leurs conditions de travail, ce qui suppose que les coordonnées des délégués leur soient communiquées dès le début de la mission.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-------------------------------|---|
| Art. <u>L.411-1</u> | Obligation d'instituer une délégation du personnel — règles de calcul de l'effectif, prise en compte des salariés mis à disposition au prorata, exclusion des remplaçants |
| Art. <u>L.411-2</u> | Règle spéciale pour le calcul des effectifs de l'entreprise de travail intérimaire (salariés permanents + missions d'au moins 10 mois) |
| Art. <u>L.413-6</u> | Exclusion du droit d'électorat et d'éligibilité des salariés intérimaires dans l'entreprise utilisatrice ; droits d'usage maintenus |
| Art. <u>L.131-1</u> | Définitions : entrepreneur de travail intérimaire, contrat de mission, salarié intérimaire |
| Art. <u>L.131-4</u> | Contrat de mise à disposition entre l'ETI et l'utilisateur — mentions obligatoires dont le motif de recours |
| Art. <u>L.412-2</u> | Composition numérique des délégations selon les seuils d'effectif |
| Loi du 23 juillet 2015 | Réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises — cadre général des dispositions relatives aux délégations |

Les salariés intérimaires sont donc partiellement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, mais uniquement au prorata de leur temps de présence et sous réserve qu'ils ne remplacent pas un salarié absent. Leur exclusion du corps électoral est absolue dans l'entreprise utilisatrice, mais ils conservent des droits d'usage de la délégation pour la défense de leurs intérêts individuels.

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.