Les salariés à temps partiel comptent-ils pour une unité complète dans l'effectif de la délégation ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les salariés à **temps partiel** ne sont pas systématiquement comptés pour une unité entière dans le calcul de l'effectif servant à déterminer l'obligation d'instituer une délégation du personnel. La règle dépend de la durée hebdomadaire de leur travail. Ceux dont la durée est **égale ou supérieure à seize heures par semaine** sont pris en compte intégralement, comme un salarié à temps plein (art. L.411-1 al. 2).

En revanche, les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire est **inférieure à seize heures** ne sont pas comptés pour une unité. Pour ces salariés, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise (art. L.411-1 al. 3). Ce mécanisme vise à refléter fidèlement le volume réel de travail représenté par ces salariés. Le résultat de ce calcul peut donc être inférieur à un, et les fractions sont arrondies selon la règle de l'arrondi au plus proche.

Définition

L'**effectif du personnel** est la mesure quantitative des salariés de l'entreprise servant à déclencher l'obligation d'instituer une délégation du personnel et à déterminer sa composition numérique. Il est calculé selon des règles précises tenant compte du statut contractuel et de la durée de travail de chaque catégorie de salarié.

Le **travail à temps partiel** désigne tout régime de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable. Au Luxembourg, la durée légale est de quarante heures par semaine. Le seuil de **seize heures hebdomadaires** constitue la ligne de partage entre la prise en compte intégrale et la prise en compte proportionnelle dans le calcul de l'effectif pour la délégation.

Questions fréquentes

Comment est calculée la contribution d'un salarié travaillant moins de 16 heures par semaine dans l'effectif de la délégation du personnel ?

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle est inférieure à seize heures, l'effectif est calculé en divisant la masse totale de leurs horaires contractuels par la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise, conformément à l'article L. 411-1 alinéa 3. Par exemple, trois salariés à dix heures par semaine représentent (3 × 10) / 40 = 0,75 unité dans l'effectif.

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

Non, les apprentis sont exclus du calcul de l'effectif pour la délégation du personnel, conformément à l'article L. 411-1 alinéa 2. Sont également exclus les salariés remplaçant un salarié dont le contrat est suspendu, tandis que les salariés sous contrat à durée déterminée sont pris en compte au prorata de leur temps de présence sur les douze mois de référence.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle durée de travail est utilisée comme diviseur pour calculer la proratisation des temps très partiels ?

Le diviseur est la durée légale du travail, soit quarante heures par semaine, ou la durée conventionnelle si elle est inférieure à la durée légale. Si une convention collective fixe la durée à trente-huit heures, c'est cette durée conventionnelle qui sert de référence, ce qui augmente mécaniquement le résultat du calcul et peut faire basculer l'entreprise dans un seuil supérieur.

Quelle est la règle d'arrondi applicable au résultat du calcul de l'effectif pour la délégation du personnel ?

Les fractions égales ou supérieures à 0,5 sont arrondies à l'unité supérieure, tandis que les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies à l'unité inférieure, conformément à l'article L. 412-2 paragraphe 5. Cette règle s'applique au résultat final du calcul après sommation de toutes les catégories de salariés, y compris les temps partiels proratisés.

Un salarié à temps partiel travaillant 20 heures par semaine est-il compté comme une unité entière dans le calcul de l'effectif pour la délégation du personnel au Luxembourg ?

Oui, un salarié à temps partiel dont la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à seize heures par semaine est comptabilisé pour une unité entière, comme un salarié à temps plein, conformément à l'article L. 411-1 alinéa 2. Ce seuil de seize heures constitue la ligne de partage entre la prise en compte intégrale et la prise en compte proportionnelle.

Conditions d’exercice

Le calcul de l'effectif distingue trois situations selon la durée contractuelle du salarié à temps partiel.

Catégorie de salarié	Mode de calcul
Salarié à temps plein	Compte pour une unité entière
Salarié à temps partiel ? 16h/semaine	Compte pour une unité entière (art. L.411-1 al. 2)
Salarié à temps partiel < 16h/semaine	Compté proportionnellement : masse totale des horaires contractuels / durée légale ou conventionnelle (art. L.411-1 al. 3)
Salarié sous CDD ou mis à disposition	Au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur les 12 mois de référence (art. L.411-1 al. 4)
Salarié en remplacement	Exclu du décompte si remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (art. L.411-1 al. 5)
Apprentis	Exclus du calcul des effectifs (art. L.411-1 al. 2)

Modalités pratiques

Le calcul doit être effectué sur la base des données contractuelles disponibles à la date de référence — le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections — en remontant sur les douze mois précédents.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aspect	Détail pratique
Période de référence	12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections
Durée légale de référence	40 heures/semaine (ou durée conventionnelle si inférieure)
Calcul pour < 16h/semaine	Exemple : 3 salariés avec 10h/semaine = (3 × 10) / 40 = 0,75 unité
Arrondi	Fractions ? 0,5 arrondies à l'unité supérieure ; fractions < 0,5 à l'unité inférieure (art. L.412-2 par. 5)
Seuils déclencheurs	15 salariés : obligation d'instituer une délégation ; seuils supérieurs (25, 50, 100, 150, 250…) : nombre de délégués augmente
Documents probants	Contrats de travail, avenants récents, plannings — à conserver en cas de contestation devant l'ITM

Pratiques et recommandations

Inventorier régulièrement la durée hebdomadaire contractuelle de chaque salarié, notamment ceux en contrat à temps partiel réduit, est indispensable pour calculer correctement l'effectif. Un simple registre ou tableau récapitulatif mis à jour après chaque embauche ou modification d'horaire permet d'anticiper les seuils électoraux et d'éviter les erreurs lors de l'établissement des listes.

Distinguer la durée contractuelle de la durée effectivement prestée est essentiel : c'est la durée figurant dans le contrat de travail qui sert de base au calcul, non les heures réellement travaillées semaine par semaine. Les heures complémentaires ou supplémentaires ponctuelles ne modifient pas la situation contractuelle du salarié pour ce calcul.

Vérifier les conventions collectives applicables dans le secteur est une précaution utile. Si la durée conventionnelle du travail est inférieure à 40 heures (par exemple 38 heures dans certains secteurs), c'est cette durée conventionnelle qui constitue le diviseur dans la formule de proratisation, ce qui augmente mécaniquement le résultat du calcul.

Anticiper les effets de seuil est une bonne pratique de gestion sociale. L'embauche d'un salarié à temps très partiel (moins de 16 heures) ne génère qu'une fraction d'unité dans l'effectif, contrairement à une embauche à 16 heures ou plus. Cette différence peut s'avérer décisive lorsque l'effectif approche d'un seuil déclencheur et mérite d'être intégrée dans les décisions RH.

Consulter l'Inspection du travail et des mines en cas de doute sur la méthode de calcul est recommandé, en particulier lorsque l'effectif oscille autour d'un seuil et que le résultat dépend de l'intégration ou non de certains salariés à temps très partiel. Une erreur dans la computation peut conduire à l'annulation des élections et à la reprise de la procédure.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1 al. 2	Prise en compte intégrale des salariés à temps partiel ? 16h/semaine dans le calcul des effectifs
Art. L.411-1 al. 3	Calcul proportionnel pour les salariés à temps partiel < 16h/semaine : masse des horaires contractuels / durée légale ou conventionnelle
Art. L.411-1 al. 4-5	Règles pour les CDD, salariés mis à disposition et exclusion des remplaçants
Art. L.412-2	Composition numérique des délégations selon les seuils d'effectif et règle d'arrondi
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises — cadre général des délégations du personnel

La règle luxembourgeoise combine deux logiques : égalité de traitement pour les temps partiels d'au moins 16 heures (comptés comme unités entières) et proratisation pour les temps très partiels. Ce dispositif diffère des systèmes de certains pays voisins et doit être appliqué avec rigueur lors de chaque computation préélectorale.

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.