Comment fonctionne la délégation du personnel dans un groupe d'entreprises au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, chaque entreprise d'un groupe occupant au moins **15 salariés** doit instituer sa propre délégation du personnel (art. L.411-1). En complément, lorsque plusieurs entreprises constituent une **entité économique et sociale** (EES) au sens de l'art. L.161-2, il est possible d'instituer, en sus des délégations d'entreprise, une **délégation au niveau de l'EES**, dont la mission est exclusivement l'échange d'informations entre les délégations membres (art. L.411-3).

Cette délégation EES est créée à la demande d'au moins deux délégations du personnel au sein du groupe, dans un délai de trois mois après les élections. Elle est composée de représentants élus par les délégations de chaque entreprise membre selon des quotas d'effectif. Son rôle est limité à la coordination informationnelle : elle ne dispose pas des attributions décisionnelles ou consultatives propres aux délégations d'entreprise. Les entreprises du groupe de moins de 15 salariés peuvent y envoyer un représentant sans délégation.

Définition

L'**entité économique et sociale** (EES) est un ensemble d'entités juridiquement distinctes qui révèlent une concentration des pouvoirs de direction, des activités identiques ou complémentaires, et une communauté de salariés aux intérêts comparables (art. L.161-2). Les établissements fonctionnant sous enseigne identique, y compris en franchise, sont **présumés** former une EES.

La **délégation au niveau de l'EES** est un organe de représentation supraentreprises introduit par la loi du 23 juillet 2015. Elle s'ajoute aux délégations d'entreprise sans les remplacer et a pour seule mission l'échange d'informations entre délégations. Ses membres bénéficient des mêmes droits et obligations que les délégués d'entreprise, à l'exception du droit à la formation dont le volume est plafonné.

Questions fréquentes

Chaque entreprise d'un groupe doit-elle avoir sa propre délégation du personnel au Luxembourg, ou une seule délégation couvre-t-elle l'ensemble du groupe ?

Chaque entreprise d'un groupe occupant au moins quinze salariés doit instituer sa propre délégation du personnel, conformément à l'article L. 411-1. Il ne peut pas y avoir de délégation unique couvrant plusieurs entités juridiquement distinctes, mais la loi prévoit en complément la possibilité de créer une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, qui s'ajoute aux délégations d'entreprise sans les remplacer.

Comment la délégation au niveau de l'entité économique et sociale est-elle créée et dans quels délais ?

Elle est créée à la demande d'au moins deux délégations du personnel au sein du groupe, adressée aux employeurs respectifs dans un délai de trois mois après les élections. Ce délai est de forclusion : les délégations qui ne formulent pas la demande dans ce délai ne peuvent plus le faire jusqu'aux prochaines élections. En cas de désaccord d'un employeur, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.

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

Qu'est-ce qu'une entité économique et sociale au sens du droit luxembourgeois et dans quels cas est-elle présumée exister ?

L'entité économique et sociale est un ensemble d'entités juridiquement distinctes révélant une concentration des pouvoirs de direction, des activités identiques ou complémentaires, et une communauté de salariés aux intérêts comparables, au sens de l'article L. 161-2. Les établissements fonctionnant sous enseigne identique, y compris en franchise, sont légalement présumés former une entité économique et sociale.

Quelle est la composition de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale ?

Le nombre de représentants par entreprise membre dépend de l'effectif de celle-ci : un délégué effectif et un suppléant pour les entreprises de 15 à 100 salariés, deux effectifs et deux suppléants pour les entreprises de 101 à 500 salariés, et trois effectifs et trois suppléants pour les entreprises de plus de 500 salariés. Les membres sont élus par scrutin secret de liste à la majorité relative, parmi les membres des délégations d'entreprise.

Quelle est la mission de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale au Luxembourg ?

La délégation au niveau de l'entité économique et sociale a pour seule mission l'échange d'informations entre les délégations des entreprises membres du groupe. Elle ne dispose pas des attributions décisionnelles ou consultatives propres aux délégations d'entreprise et ne peut pas se substituer à elles pour exercer les droits d'information, de consultation ou de codécision.

Conditions d’exercice

L'institution d'une délégation EES obéit à des conditions cumulatives précisément encadrées par la loi.

Critère	Règle applicable
Condition préalable	Au moins deux entreprises du groupe doivent chacune avoir une délégation du personnel (art. L.411-3 par. 1)
Initiative	Demande formulée par au moins deux délégations du personnel membres de l'EES dans les 3 mois après les élections
Destinataire de la demande	Les employeurs respectifs des entités concernées
Contestation	En cas de désaccord d'un employeur ou d'une délégation, saisine des instances de médiation (art. L.417-3)
Cas spécial : petites entités	Si une ou plusieurs entités de l'EES ont moins de 15 salariés, leurs salariés désignent un représentant participant aux réunions avec voix consultative
Cas : 3 entités < 15 salariés	Si au moins 3 entités < 15 salariés constituent une EES et occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande peut être introduite auprès de l'ITM par au moins 15 salariés (art. L.411-3 par. 3)

Modalités pratiques

La composition numérique et le fonctionnement de la délégation EES sont déterminés selon les effectifs de chaque entreprise membre.

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

Aspect	Règle applicable
Composition (15-100 salariés)	1 délégué effectif + 1 délégué suppléant par entreprise membre
Composition (101-500 salariés)	2 délégués effectifs + 2 délégués suppléants par entreprise membre
Composition (> 500 salariés)	3 délégués effectifs + 3 délégués suppléants par entreprise membre
Mode d'élection	Scrutin secret de liste à la majorité relative, par les délégations du personnel parmi leurs membres
Mission	Exclusivement l'échange d'informations entre délégations — pas d'attributions décisionnelles propres
Droit à la formation	Limité au maximum à celui du délégué suppléant ; les représentants des entités < 15 salariés ont droit à la moitié des heures de formation du délégué suppléant
Droits et devoirs	Identiques à ceux des membres d'une délégation d'entreprise, sauf le droit à la formation plafonné (art. L.411-3 par. 3)

Pratiques et recommandations

Vérifier si les entreprises du groupe constituent une EES est la première étape. La présomption légale en faveur de l'EES pour les enseignes communes ou les réseaux en franchise simplifie la démarche, mais dans les autres cas, les critères de l'art. L.161-2 doivent être appréciés : communauté de direction, activités complémentaires, statut social comparable des salariés. Une analyse juridique préalable est conseillée en cas de doute, car une qualification erronée exposerait à un contentieux électoral.

Respecter le délai de trois mois après les élections pour formuler la demande de délégation EES est impératif — ce délai est de forclusion. Les délégations qui souhaitent se doter d'une structure de coordination au niveau du groupe doivent anticiper cette démarche dès la constitution des nouvelles délégations, sans attendre la fin du délai.

Distinguer clairement les compétences de la délégation EES de celles des délégations d'entreprise est fondamental. La délégation EES n'a aucun pouvoir de consultation ou de codécision propre : elle ne peut pas se substituer aux délégations d'entreprise pour traiter des décisions relevant de l'art. L.414-9 ou L.414-3. Les employeurs des différentes entités doivent informer et consulter chaque délégation d'entreprise séparément pour les décisions les concernant.

Informer les membres de la délégation EES sur les décisions transversales du groupe (restructurations, politiques RH communes, orientations stratégiques) constitue la valeur ajoutée de cette structure. Elle favorise la cohérence des positions syndicales au niveau du groupe et prévient les conflits entre délégations de différentes entités.

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

Documenter la composition et le mandat de la délégation EES est une bonne pratique administrative. Chaque entreprise doit tenir à jour la liste des membres, leurs mandats et les procès-verbaux d'élection, accessibles à l'ITM en cas de contrôle ou de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1	Obligation d'instituer une délégation du personnel dans chaque entreprise de 15 salariés ou plus
Art. L.411-3	Institution, composition, mission et fonctionnement de la délégation au niveau de l'EES (introduit par la loi du 23 juillet 2015)
Art. L.161-2	Définition de l'entité économique et sociale — critères et présomption en faveur des enseignes communes
Art. L.417-3	Instances de médiation en cas de contestation sur la création de la délégation EES
Art. L.415-9	Congé-formation des délégués — plafonnement pour les membres de la délégation EES
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du dialogue social — introduction de la délégation au niveau de l'EES dans le droit luxembourgeois

La délégation au niveau de l'EES est une structure de coordination, non un organe de décision. Elle ne remplace pas les délégations d'entreprise et ne peut pas exercer à leur place les attributions d'information, de consultation ou de codécision. Toute tentative de centraliser ces attributions au niveau du groupe sans respecter les règles propres à chaque entité constituerait une violation des dispositions du Livre IV du Code du travail.

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.