Quelles obligations documentaires s'ajoutent au-delà de cent cinquante salariés ?

Réponse courte

Quatre, et aucune ne concerne un registre supplémentaire. L'**entretien préalable** au licenciement devient obligatoire : convocation par recommandé ou par écrit dûment certifié, indication de l'objet, de la date, de l'heure et du lieu, avec copie à la délégation du personnel (L.124-2).

La **codécision** de l'article L.414-9 s'applique : certaines décisions doivent être prises d'un commun accord avec la délégation, notamment l'introduction d'installations techniques contrôlant le comportement ou les performances des salariés, les mesures de santé et de sécurité, et les critères généraux de sélection en cas d'embauche, de promotion, de mutation ou de licenciement.

S'y ajoutent le **programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**, également soumis à l'accord de la délégation (L.514-5), et un **rapport d'activité annuel** du service de santé au travail, là où il est triennal en deçà du seuil (L.325-4).

Définition

Le **seuil de cent cinquante salariés** ne se calcule pas de la même manière partout : pour les droits liés à la délégation, il s'apprécie au regard des douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Le **comité mixte d'entreprise**, souvent invoqué à ce niveau d'effectif, a été supprimé par la loi du 23 juillet 2015 : ses attributions ont été transférées à la délégation du personnel.

Conditions d’exercice

Le franchissement du seuil produit des effets documentaires précis, qu'il faut pouvoir démontrer.

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

Obligation	Contenu	Base
Entretien préalable	Convocation formalisée, copie à la délégation, explications recueillies	L.124-2
Codécision	Accord de la délégation sur les décisions énumérées	L.414-9
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences	Programme établi d'un commun accord	L.514-5
Rapport d'activité du service de santé au travail	Annuel, contre triennal en deçà du seuil	L.325-4
Congé-formation des délégués	Une semaine par année de mandat au-delà du seuil	L.415-9
Comité mixte d'entreprise	N'existe plus depuis la loi du 23 juillet 2015	Attributions transférées à la délégation

Modalités pratiques

Le franchissement du seuil se documente : c'est l'effectif retenu, et la date à laquelle il a été constaté, qui déterminent les obligations applicables.

Geste	Marche à suivre
Suivi de l'effectif	Conserver le calcul et sa méthode, avec la période de référence retenue
Entretien préalable	Archiver la convocation, sa preuve d'envoi et la copie adressée à la délégation
Codécision	Conserver l'accord écrit de la délégation, non un simple avis
Programme de gestion prévisionnelle	Documenter la négociation et l'accord conclu
Rapport de santé au travail	Vérifier la périodicité applicable à l'effectif réel
Repassage sous le seuil	Conserver l'historique : les obligations antérieures restent contrôlables

Pratiques et recommandations

La distinction entre avis et accord est le point qui coûte le plus cher. Consulter la délégation là où la loi exige un commun accord ne satisfait pas à l'article L.414-9 : le document à produire est un accord signé, pas un procès-verbal d'information. Un dispositif de contrôle installé sur simple avis reste contestable.

Le comité mixte continue de figurer dans beaucoup de documents internes et de modèles de contrats. Sa mention n'a plus d'objet depuis 2015, et son maintien signale surtout que les documents n'ont pas été révisés depuis longtemps.

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

Le calcul de l'effectif se conserve avec sa méthode. Le seuil ne se constate pas à un instant donné mais sur une période de référence ; en cas de contestation, c'est le calcul, et non l'effectif du jour, qu'il faudra produire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable dans les entreprises occupant cent cinquante salariés au moins
Article L.414-9 du Code du travail	Décisions prises d'un commun accord avec la délégation du personnel
Article L.514-5 du Code du travail	Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences arrêté d'un commun accord
Article L.325-4 du Code du travail	Rapport d'activité annuel du service de santé au travail au-delà du seuil
Article L.415-9 du Code du travail	Congé-formation des membres titulaires selon l'effectif
Article L.414-15 du Code du travail	Désignation d'un délégué à l'égalité par chaque délégation, quel que soit l'effectif

Au-delà de cent cinquante salariés s'ajoutent l'entretien préalable, la codécision, le programme de gestion prévisionnelle et un rapport de santé au travail annuel. Le comité mixte d'entreprise, lui, n'existe plus depuis la loi du 23 juillet 2015.

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.