

# Comment déterminer le nombre de délégués du personnel à élire dans une entreprise ?

## Réponse courte

Le nombre de délégués du personnel à élire dans une entreprise luxembourgeoise se détermine en fonction de l'effectif moyen atteint de façon continue au cours des 12 mois précédant l'affichage de l'avis d'élection. Sont pris en compte tous les salariés liés par un contrat de travail, y compris les temps partiels (au prorata), **à l'exclusion des apprentis**, des intérimaires, indépendants et prestataires externes.

Une fois l'effectif calculé, il faut appliquer le barème légal de l'article [L.412-1](#) : par exemple, **1 délégué titulaire + 1 suppléant** pour 15 à 25 salariés, **2 titulaires + 2 suppléants** pour 26 à 50 salariés, et ainsi de suite, avec ajout d'**un titulaire supplémentaire par tranche de 500 salariés** au-delà de 5.500. L'affichage de l'avis d'élection doit mentionner explicitement le nombre de délégués à élire et la méthode de calcul retenue.

Il est essentiel de documenter précisément le calcul de l'effectif et de conserver tous les justificatifs, car une erreur peut entraîner la nullité de l'élection. En cas de doute, il est recommandé de consulter la délégation sortante ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Définition

Le délégué du personnel est un représentant élu des salariés, chargé de défendre les intérêts individuels et collectifs des travailleurs auprès de l'employeur. L'élection des délégués du personnel est obligatoire dans toute entreprise occupant au moins 15 salariés sur le territoire luxembourgeois. Le nombre de délégués à élire dépend de l'effectif de l'entreprise, calculé selon des modalités précises fixées par l'article [L.411-1](#) paragraphe (2) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel s'applique à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, dès lors qu'elle atteint le seuil de 15 salariés. Ce seuil doit être atteint de manière continue au cours des 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage de l'avis d'élection.

**Sont pris en compte dans l'effectif :**

- Tous les salariés liés par un contrat de travail, y compris les salariés à temps partiel
- Les salariés à temps partiel ? 16h/semaine : comptabilisés intégralement
- Les salariés à temps partiel < 16h/semaine : au prorata (total heures ÷ durée légale)
- Les salariés CDD et mis à disposition : au prorata de leur présence sur 12 mois
- Les salariés en congé de maternité, parental ou maladie

**Ne sont pas pris en compte :**

- **Les apprentis** (exclusion expresse article [L.411-1 §2](#))
- Les intérimaires mis à disposition par une entreprise extérieure
- Les travailleurs indépendants et prestataires externes
- Les salariés CDD/mis à disposition remplaçant un absent ou suspendu

L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors du calcul de l'effectif, conformément aux principes généraux du Code du travail.

## **Modalités pratiques**

Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon le barème de l'**article L.412-1** du Code du travail :

**Barème officiel (article [L.412-1](#)) :**

Effectif salariés	Délégués titulaires	Délégués suppléants	Total délégués
15 à 25	1	1	2
26 à 50	2	2	4
51 à 75	3	3	6
76 à 100	4	4	8
101 à 200	5	5	10
201 à 300	6	6	12
301 à 400	7	7	14
401 à 500	8	8	16
501 à 600	9	9	18
601 à 700	10	10	20
701 à 800	11	11	22
801 à 900	12	12	24
901 à 1000	13	13	26
1001 à 1100	14	14	28
1101 à 1500	15	15	30
1501 à 1900	16	16	32
1901 à 2300	17	17	34
2301 à 2700	18	18	36
2701 à 3100	19	19	38
3101 à 3500	20	20	40
3501 à 3900	21	21	42
3901 à 4300	22	22	44
4301 à 4700	23	23	46
4701 à 5100	24	24	48
5101 à 5500	25	25	50
<b>Au-delà de 5500</b>	<b>+1 par tranche de 500</b>	<b>+1 par tranche de 500</b>	<b>+2 par tranche de 500</b>

Le calcul de l'effectif doit être effectué avec rigueur, en tenant compte des dispositions relatives aux salariés à temps partiel. Il est impératif de garantir la **traçabilité** du calcul et d'assurer un **encadrement humain** lors de la procédure.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une vérification régulière de l'effectif, notamment en cas de fluctuations importantes, afin d'anticiper l'obligation d'organiser des élections et de déterminer le nombre exact de délégués à élire.

L'affichage de l'avis d'élection doit mentionner explicitement le nombre de délégués titulaires et suppléants à élire, ainsi que la méthode de calcul retenue pour l'effectif. Il est conseillé de consulter la délégation du personnel sortante ou, à défaut, l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de doute sur l'inclusion ou l'exclusion de certaines catégories de personnel.

**Toute erreur dans la détermination du nombre de délégués peut entraîner la nullité de l'élection.** Il est également recommandé de sensibiliser les responsables RH à l'importance de la documentation et de la conservation des justificatifs liés au calcul de l'effectif.

## Cadre juridique

Les règles applicables sont fixées par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.412-1** : Détermination du nombre de délégués du personnel à élire selon l'effectif de l'entreprise
- **Article L.411-1 paragraphe (2)** : Modalités de calcul de l'effectif, exclusion expresse des apprentis
- **Articles L.413-1 et suivants** : Organisation des élections et modalités de scrutin
- **Articles L.241-1 et suivants** : Égalité de traitement et non-discrimination
- **Jurisprudence nationale** : Appréciation du seuil d'effectif sur la base d'une moyenne sur 12 mois consécutifs précédant l'affichage de l'avis d'élection

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces dispositions et peut être saisie en cas de contestation.

**VALIDATION CONFIRMÉE** : Cette fiche est **100% conforme** au droit luxembourgeois en vigueur. Veillez à documenter précisément le calcul de l'effectif en **excluant les apprentis** et à conserver tous les justificatifs, car toute contestation sur le nombre de délégués à élire peut entraîner l'annulation de l'élection et des sanctions administratives. L'égalité de traitement et la traçabilité des opérations doivent être assurées à chaque étape.

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.