

# Les salariés en CDD peuvent-ils se présenter aux élections de la délégation du personnel ?

## Réponse courte

Les salariés en CDD peuvent se présenter aux élections de la délégation du personnel au Luxembourg, à condition de remplir les mêmes critères que les salariés en CDI : être liés par un contrat de travail en cours au jour de l'élection, avoir au moins 18 ans, justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise et ne pas être privés du droit de vote.

La nature du contrat (CDD ou CDI) n'a aucune incidence sur l'éligibilité, sous réserve du respect de ces conditions. L'employeur ne peut s'opposer à la candidature d'un salarié en CDD remplissant les critères légaux.

Si le contrat à durée déterminée du salarié élu prend fin avant la fin du mandat, le mandat de délégué prend également fin à la date de cessation du contrat. Le remplacement du délégué doit alors être organisé selon les modalités prévues par le Code du travail.

## Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation des salariés dans les entreprises occupant au moins 15 salariés au Luxembourg. Elle a pour mission de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés auprès de l'employeur, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Tous les salariés liés par un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), participent à l'élection de la délégation du personnel. Cette élection est organisée tous les cinq ans dans les entreprises concernées.

## Conditions d'exercice

L'éligibilité des salariés en CDD aux élections de la délégation du personnel est expressément prévue par le Code du travail. Pour être éligible, le salarié doit :

- Être lié à l'employeur par un contrat de travail en cours (CDI ou CDD) au jour de l'élection.
- Être âgé d'au moins 18 ans accomplis à la date de l'élection.
- Justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois au service de l'entreprise à la date de l'élection.
- Ne pas être privé du droit de vote en vertu d'une condamnation pénale.

La nature du contrat n'a aucune incidence sur l'éligibilité, sous réserve du respect des conditions d'ancienneté, d'âge et de capacité électorale.

## Modalités pratiques

Le salarié en CDD souhaitant se porter candidat doit déposer sa candidature dans les formes et délais prévus par la procédure électorale interne à l'entreprise. La candidature peut être individuelle ou présentée sur une liste syndicale ou non syndicale.

L'employeur ne peut s'opposer à la candidature d'un salarié en CDD dès lors que celui-ci remplit les conditions légales. En cas de doute sur l'ancienneté, il appartient au salarié de fournir les justificatifs nécessaires, et à l'employeur de vérifier la conformité des candidatures.

Si le contrat à durée déterminée du salarié élu prend fin avant l'expiration du mandat, le mandat de délégué prend fin à la date de cessation du contrat de travail. L'employeur doit alors organiser le remplacement du délégué selon les modalités prévues par le Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement l'ancienneté et la situation contractuelle de tous les candidats, y compris ceux en CDD, avant la validation des listes électorales.

Les responsables RH doivent informer explicitement les salariés en CDD de leur droit à se porter candidats et à voter, afin de garantir l'égalité de traitement et la transparence du processus électoral.

Il est conseillé d'anticiper les situations où un délégué en CDD pourrait voir son contrat arriver à terme en cours de mandat, afin d'assurer la continuité de la représentation du personnel. Toute entrave à la candidature d'un salarié en CDD est susceptible d'être sanctionnée par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.414-1](#) : Champ d'application de la délégation du personnel
  - Article [L.414-2](#) : Conditions d'électorat et d'éligibilité
  - Article [L.414-3](#) : Modalités de dépôt des candidatures
  - Article [L.414-4](#) : Durée du mandat et fin de mandat
  - Articles [L.414-5](#) à [L.414-23](#) : Organisation des élections et protection des candidats
- **Loi modifiée du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social au sein des entreprises**
- **Circulaires et instructions de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) sur l'organisation des élections sociales**

L'égalité de traitement entre salariés en CDI et en CDD est une obligation légale. Toute discrimination ou entrave à la candidature d'un salarié en CDD expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Assurez la traçabilité des informations transmises aux salariés et des vérifications opérées lors du processus électoral.

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.