

Comment se fait le remplacement d'un délégué en cours de mandat ?

Réponse courte

Le remplacement d'un délégué du personnel en cours de mandat se fait automatiquement par le premier suppléant de la même catégorie et du même collège électoral, pour la durée restante du mandat. Ce remplacement intervient uniquement en cas de vacance effective du poste (fin anticipée du mandat) et ne nécessite pas de nouvelle élection si un suppléant est disponible.

Si aucun suppléant n'est disponible dans la catégorie concernée, une élection partielle doit être organisée dans les deux mois suivant la vacance, uniquement pour le ou les postes vacants, et pour la durée restante du mandat. L'employeur doit formaliser chaque étape, informer l'ITM et la délégation, et respecter strictement la procédure prévue par le Code du travail.

Définition

Le remplacement d'un délégué du personnel en cours de mandat désigne la procédure par laquelle un membre suppléant ou, à défaut, un nouveau membre est désigné pour occuper la fonction d'un délégué titulaire devenu indisponible avant l'expiration normale de son mandat. Cette indisponibilité peut résulter d'une démission, d'un licenciement, d'un décès, d'une incapacité définitive ou de toute autre cause mettant fin au mandat.

Conditions d'exercice

Le remplacement d'un délégué du personnel titulaire intervient uniquement en cas de vacance effective du poste, c'est-à-dire lorsque le mandat prend fin avant son terme légal. La vacance doit être constatée formellement par l'employeur, qui en informe sans délai l'Inspection du travail et des mines (ITM) ainsi que les membres restants de la délégation du personnel. Le remplacement n'est pas possible en cas d'absence temporaire (maladie, congé, suspension du contrat), sauf disposition spécifique prévue par la loi.

Modalités pratiques

En cas de vacance du poste de délégué titulaire, le premier suppléant de la même catégorie (ouvriers, employés, cadres) et du même collège électoral est appelé à occuper le poste vacant pour la durée restante du mandat. Ce remplacement est automatique et ne nécessite pas de nouvelle élection. Si aucun suppléant n'est disponible dans la catégorie concernée, une élection partielle doit être organisée dans les deux mois suivant la vacance, selon les modalités prévues par le Code du travail. L'élection partielle porte uniquement sur le ou les postes vacants et la durée du mandat des nouveaux élus est limitée à la période restant à courir jusqu'au renouvellement général de la

délégation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser chaque étape du remplacement par écrit, notamment la notification de la vacance, l'appel du suppléant et, le cas échéant, l'organisation de l'élection partielle. L'affichage des décisions et la communication transparente auprès du personnel renforcent la sécurité juridique de la procédure. L'employeur doit veiller à respecter l'ordre de suppléance et à ne pas retarder l'organisation d'une élection partielle, sous peine de nullité des décisions prises par une délégation incomplète. Toute contestation relative au remplacement relève de la compétence du tribunal du travail.

Cadre juridique

Le remplacement d'un délégué du personnel en cours de mandat est régi par les articles [L.415-4](#) à [L.415-6](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions précisent l'ordre de suppléance, les modalités d'organisation des élections partielles et les obligations d'information de l'employeur. La jurisprudence nationale confirme l'exigence de célérité et de transparence dans la gestion des vacances de mandat, ainsi que la nécessité de respecter strictement la procédure prévue par la loi.

Veillez à conserver une documentation complète de chaque étape du remplacement afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige.

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.