

L'absence de délégation du personnel constitue-t-elle une infraction au Luxembourg ?

Réponse courte

L'absence de délégation du personnel dans une entreprise luxembourgeoise employant au moins 15 salariés constitue une infraction pénale, passible d'une amende de 251 à 15.000 euros (art. [L.415-1](#)). En cas de récidive dans les 2 ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum (art. [L.415-2](#)).

Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation obligatoire des salariés dans toute entreprise occupant régulièrement au moins 15 salariés liés par contrat de travail. Elle assure la protection des intérêts des salariés en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

Conditions d'exercice

L'obligation de mettre en place une délégation s'applique dès que l'effectif atteint 15 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le calcul s'effectue sur la base de l'effectif moyen des 12 mois précédant le premier jour du mois d'affichage de l'avis annonçant les élections.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 16 heures par semaine sont pris en compte intégralement. Ceux travaillant moins de 16 heures sont pris en compte au prorata de leur temps de présence.

Les salariés sous CDD, les intérimaires et apprentis sont inclus dans le calcul s'ils sont présents dans l'entreprise au moment du décompte et s'ils ont été liés à l'entreprise pendant 12 mois consécutifs.

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Vérifier régulièrement si le seuil de 15 salariés est atteint
- Organiser les élections sociales tous les 5 ans aux dates fixées par règlement grand-ducal
- Informer l'ITM du déclenchement du processus électoral
- Afficher publiquement la date des élections au moins 1 mois à l'avance
- Établir les listes électorales
- Organiser le scrutin selon les modalités légales
- Conserver tous les documents relatifs aux élections pendant 5 ans

En l'absence de candidats, un procès-verbal de carence doit être établi et transmis à l'ITM.

Pratiques et recommandations

Pour éviter toute infraction, il est recommandé de :

- Mettre en place un suivi mensuel de l'effectif
- Anticiper l'organisation des élections dès l'approche du seuil
- Documenter toutes les étapes du processus électoral
- Conserver les preuves d'information du personnel
- Consulter l'ITM en cas de doute sur la procédure
- Former les responsables RH aux obligations légales
- Prévoir un budget pour le fonctionnement de la délégation

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- L.411-1 : obligation de mise en place dès 15 salariés
- L.411-2 : calcul de l'effectif
- L.413-1 : organisation des élections
- L.415-1 : sanctions pénales (amende de 251 à 15.000 euros)
- L.415-2 : doublement des peines en cas de récidive
- L.414-3 : procès-verbal de carence
- L.414-15 : protection contre le licenciement des délégués

Règlement grand-ducal du 15 juillet 2024 fixant la date des élections sociales 2025.

L'absence de délégation constitue une infraction continue tant que la situation n'est pas régularisée. L'ITM peut constater l'infraction à tout moment et dresser procès-verbal, même en dehors des périodes électorales officielles.

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.