

Une entreprise multisite doit-elle mettre en place plusieurs délégations ?

Réponse courte

Une entreprise multisite au Luxembourg n'a pas à mettre en place plusieurs délégations du personnel. **Une seule délégation doit être élue pour l'ensemble des salariés de l'entreprise**, quel que soit leur site d'affectation, dès lors qu'il s'agit d'une même entité juridique et que le seuil de 15 salariés est atteint sur l'ensemble des sites.

Il n'existe aucune obligation légale d'instaurer une délégation distincte pour chaque site, même si ceux-ci sont éloignés ou exercent des activités différentes. Des modalités internes peuvent être prévues pour assurer la représentation de tous les sites, mais cela ne crée pas de délégations séparées.

Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation des salariés institué dans les entreprises privées au Luxembourg. Elle a pour mission de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés vis-à-vis de l'employeur. La mise en place d'une délégation est obligatoire dans toute entreprise occupant au moins 15 salariés sur le territoire luxembourgeois, conformément à l'article [L.411-1](#) du Code du travail. La notion d'« entreprise » s'entend comme une entité juridique unique, indépendamment du nombre de sites ou d'établissements exploités.

Conditions d'exercice

L'obligation de constituer une délégation du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire de la personne morale ou physique employeur, et non au niveau de chaque site ou établissement. Le seuil de 15 salariés est calculé sur l'ensemble des effectifs employés par l'entreprise sur le territoire luxembourgeois, tous sites confondus. Il n'existe aucune obligation légale d'instaurer une délégation distincte pour chaque site, même si ceux-ci sont géographiquement éloignés ou exercent des activités différentes, dès lors qu'ils relèvent de la même entité juridique.

Modalités pratiques

Dans une entreprise multisite, une seule délégation du personnel doit être élue pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur lieu de travail. L'organisation des élections, la répartition des sièges et la communication avec les salariés doivent tenir compte de la dispersion géographique. L'employeur doit veiller à ce que tous les salariés, quel que soit leur site d'affectation, puissent participer aux élections et bénéficier de la représentation de la délégation. Il est possible, dans le règlement interne de la délégation, de prévoir des modalités spécifiques pour assurer la

représentation effective des différents sites, mais cela ne crée pas de délégations séparées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises multisites de mettre en place des moyens de communication adaptés (visioconférences, déplacements, permanences tournantes) pour garantir l'accès effectif des salariés à leur délégation. La délégation peut désigner des membres référents pour chaque site afin de faciliter la remontée des informations et la prise en compte des spécificités locales, sans que cela n'entraîne la création de délégations autonomes. L'employeur doit également veiller à l'égalité de traitement des salariés de tous les sites dans l'exercice de leurs droits de représentation.

Cadre juridique

La composition, l'élection et les missions de la délégation du personnel sont régies par les articles [L.411-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que l'obligation de mise en place d'une délégation s'apprécie au niveau de l'entreprise, indépendamment du nombre de sites ou d'établissements. Aucune disposition légale n'impose la création de plusieurs délégations pour une même entité juridique, sauf en cas de pluralité d'employeurs distincts.

En cas de restructuration ou de filialisation, il convient de réévaluer l'obligation de mise en place de délégations distinctes si plusieurs entités juridiques employeurs sont créées.

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.