

Un salarié en CDD peut-il voter aux élections de la délégation du personnel ?

Réponse courte

Oui, un salarié en CDD peut voter aux élections de la délégation du personnel au Luxembourg, sous réserve de remplir les conditions d'électorat actif de l'article [L.413-3](#). Ces conditions s'appliquent à tous les salariés sans distinction de la nature du contrat : seuls comptent l'âge et l'**ancienneté dans l'entreprise**.

Le salarié doit avoir seize ans accomplis au jour du scrutin, être lié à l'établissement par un contrat de travail ou d'apprentissage, et avoir été occupé dans l'entreprise depuis **six mois au moins**. Si le CDD a débuté au moins six mois avant la date des élections, le droit de vote est pleinement acquis.

L'électorat actif se distingue de l'**éligibilité passive** : pour être candidat, l'article [L.413-4](#) exige dix-huit ans et une ancienneté d'au moins douze mois à la date d'affichage. Un salarié en CDD de six à onze mois peut voter sans pouvoir se présenter comme candidat.

Définition

L'**électorat actif** désigne le droit de participer au scrutin en qualité d'électeur lors des élections de la délégation du personnel. Au Luxembourg, il est ouvert à tous les salariés répondant aux conditions d'âge et d'ancienneté fixées par l'article [L.413-3](#), sans restriction fondée sur la nationalité ni sur la nature du contrat de travail. Les mentions obligatoires du CDD et les cas de recours ne conditionnent pas le droit de vote, qui repose uniquement sur l'ancienneté.

La **délégation du personnel** est l'organe de représentation collective des salariés élu au scrutin secret dans toute entreprise atteignant l'effectif minimum requis. Elle est élue pour **cinq ans** conformément à l'article [L.413-2](#), selon les règles de la représentation proportionnelle dans les entreprises de cent salariés et plus, et à la majorité relative dans les entreprises de moins de cent salariés.

Conditions d'exercice

L'accès au vote aux élections de la délégation du personnel repose sur des critères précis énoncés par le Code du travail, indépendants de la nature du contrat.

Critère	Détail
Age minimal	16 ans accomplis au jour du scrutin (art. L.413-3)
Lien contractuel	Contrat de travail ou d'apprentissage avec l'établissement
Ancienneté minimale	6 mois dans l'entreprise au jour de l'élection (art. L.413-3)
Nationalité	Sans distinction (résidents et non-résidents éligibles à voter)
Nature du contrat	CDD et CDI traités identiquement pour l'électorat actif
Éligibilité passive	18 ans + ancienneté de 12 mois à la date d'affichage (art. L.413-4)
Vote par correspondance	Possible sur autorisation du ministre du Travail (art. L.413-1 , §5)

Modalités pratiques

La participation du salarié en CDD au scrutin suit les mêmes modalités que celle de tout autre salarié, avec une vérification préalable de la liste électorale.

Élément	Détail
Vérification liste électorale	Contrôler que le salarié figure sur la liste avec son ancienneté correcte
Date de référence	Ancienneté calculée au jour effectif du scrutin
Durée du mandat	5 ans, renouvelable (art. L.413-2 , §1)
Renouvellement	Intégralement entre le 1er février et le 31 mars de chaque cinquième année civile
Modalité du scrutin	Scrutin secret à l'urne ; vote par correspondance sur autorisation ministérielle
Recours électoraux	Règlement grand-ducal fixe les règles du contentieux électoral (art. L.413-1 , §4)
Absence le jour du vote	Vote par correspondance possible pour raisons organisationnelles, maladie, accident, maternité ou congé

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la liste électorale avant chaque scrutin afin d'y inclure tous les salariés en CDD ayant atteint l'ancienneté de six mois au jour des élections. Une omission peut donner lieu à une contestation du résultat devant les juridictions compétentes.

Communiquer clairement aux salariés en CDD leurs droits électoraux dès leur embauche contribue à leur intégration dans la communauté du travail et renforce la légitimité de la délégation élue. L'article [L.413-3](#) ne comporte aucune restriction fondée sur la nationalité, de sorte que les salariés frontaliers ou résidents étrangers votent dans les mêmes conditions.

Distinguer l'électorat actif de l'éligibilité passive lors des campagnes d'information internes : un salarié en CDD de six à onze mois peut voter mais ne peut pas être candidat, alors qu'un salarié en CDD ayant douze mois d'ancienneté remplit les deux conditions de l'article [L.413-4](#).

Anticiper les élections dès le premier trimestre de l'année concernée conformément au calendrier fixé par le ministre du Travail et publié au Journal officiel du Grand-Duché, afin de préparer les listes électorales comprenant les salariés en CDD dont l'ancienneté sera atteinte au jour du scrutin.

Consulter le règlement grand-ducal encadrant le contentieux électoral en cas de doute sur la régularité des opérations de vote, notamment si des salariés en CDD contestent leur exclusion de la liste électorale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.413-1	Modalités du scrutin et règles de représentation proportionnelle
Art. L.413-2	Durée du mandat (5 ans) et renouvellement de la délégation
Art. L.413-3	Conditions d'électorat actif : 16 ans et 6 mois d'ancienneté
Art. L.413-4	Conditions d'éligibilité passive : 18 ans et 12 mois d'ancienneté
Art. L.413-5	Éligibilité des salariés à temps partiel dans plusieurs entreprises
Art. L.122-10	Égalité de traitement CDD / CDI

Le salarié en CDD dont l'ancienneté est inférieure à six mois au jour du scrutin ne peut ni voter ni être candidat. La condition d'ancienneté de douze mois pour l'éligibilité passive est calculée à compter du premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, et non du jour du vote. Le contentieux électoral est régi par un règlement grand-ducal spécifique.

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.