# Quand la délégation du personnel doit-elle être consultée sur une politique familiale ?

## Réponse courte

Plus souvent que les entreprises ne le pensent, et toujours **en amont**. L'article **L.246-3, paragraphe (3)**, impose que les mesures de protection contre le harcèlement moral soient déterminées « après information et consultation de la délégation du personnel » : la consultation conditionne la régularité du dispositif, pas seulement sa qualité.

Le même article, en son paragraphe (4), impose une consultation avant l'**évaluation interne** conduite après un signalement, ainsi qu'avant les réévaluations ultérieures.

D'autres obligations s'ajoutent selon l'objet : l'article **L.261-2** pour l'information préalable en matière de traitement de données, l'article **L.414-3** pour l'information et la consultation générales, et l'article **L.123-2** lorsque l'entreprise envisage de créer des postes à temps partiel.

## Définition

L'**information** est la communication d'un élément à la délégation. La **consultation** suppose en outre le recueil de son avis avant la décision : elle est vidée de sens si elle intervient après.

Le **caractère préalable** est ce qui distingue une consultation régulière d'une simple communication. Les textes qui l'imposent le disent expressément, et son absence est un vice de procédure indépendant du contenu de la mesure.

## Conditions d’exercice

Le tableau recense les cas rencontrés dans la gestion des situations familiales.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Objet | Obligation | Fondement |
|---|---|---|
| **Mesures de prévention du harcèlement moral** | Information et consultation préalables | L.246-3 (3) |
| **Évaluation interne après signalement** | Consultation | L.246-3 (4) |
| **Information sur les obligations de l'employeur en prévention** | Information de la délégation | L.246-3 (3), point 4° |
| **Traitement de données personnelles** | Information préalable | L.261-2 |
| **Conditions de travail et organisation** | Information et consultation | L.414-3 |
| **Création de postes à temps partiel** | Consultation préalable | L.123-2 |
| **Charte ou politique interne** | Pas d'obligation propre, sauf effet sur les conditions de travail | — |

## Modalités pratiques

Ce qui se vérifie en cas de litige est la trace, pas l'intention.

| Point | Conduite |
|---|---|
| **Ordre du jour** | Mentionner explicitement l'objet soumis à consultation |
| **Documents transmis** | Communiqués avant la réunion, en temps utile |
| **Avis recueilli** | Consigné au procès-verbal, y compris s'il est défavorable |
| **Décision** | Postérieure à l'avis, et datée comme telle |
| **Réévaluations** | Soumises à la même procédure |
| **Absence de délégation** | Consultation de l'ensemble du personnel là où le texte le prévoit |
| **Conservation** | Procès-verbaux archivés avec le dispositif concerné |

## Pratiques et recommandations

L'ordre des opérations est le seul point réellement contrôlé. Une politique excellente, adoptée puis présentée à la délégation, est irrégulière ; une politique modeste, soumise avant décision, ne l'est pas. Le calendrier se prépare donc avant le contenu.

L'article L.246-3 vise l'hypothèse où la délégation n'existe pas et impose alors de consulter **l'ensemble du personnel** . Les petites structures s'en croient souvent dispensées : elles ne le sont pas, et l'omission tombe sous le point 3° de l'article L.246-7, avec l'amende correspondante.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La consultation produit un effet secondaire utile. Elle date l'engagement de l'entreprise et associe des relais internes qui portent ensuite le dispositif ; un règlement adopté sans elle reste un document de direction, appliqué inégalement selon les services.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.246-3, paragraphe (3)** | Mesures de prévention déterminées après information et consultation |
| **Art. L.246-3, paragraphe (4)** | Évaluation interne et réévaluations après consultation |
| **Art. L.246-7, point 3°** | Amende de 251 à 2 500 euros en cas d'omission |
| **Art. L.261-2** | Information préalable du salarié et de la délégation en matière de données |
| **Art. L.414-3** | Missions d'information et de consultation de la délégation |
| **Art. L.123-2** | Consultation préalable en cas de création de postes à temps partiel |
| **Art. L.253-3** | Nullité des clauses contraires au principe d'égalité |
| **Art. L.234-44** | Formules de congé soumises à l'accord de l'employeur |

La consultation est préalable ou elle n'est pas. Recueillir un avis après la décision ne régularise pas la procédure et laisse au procès-verbal une trace de l'irrégularité.

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.