Un salarié peut-il refuser de siéger à la délégation du personnel ?

Réponse courte

Oui, aucun salarié ne peut être contraint d'exercer un mandat de délégué du personnel. La **candidature est volontaire** : les listes sont présentées par les syndicats représentatifs ou par un groupe de salariés (art. L.413-1), et celui qui ne souhaite pas siéger s'abstient simplement de se porter candidat. Le salarié élu qui ne veut plus exercer son mandat peut **démissionner** : la démission est une cause légale de fin du mandat (art. L.415-3) et le **suppléant** achève alors le mandat du titulaire (art. L.415-4).

Cas particulier : à défaut de toute candidature, les délégués peuvent être **désignés d'office** par arrêté ministériel parmi les salariés éligibles, après enquête de l'ITM (art. L.413-1) ; la démission reste alors ouverte. L'employeur doit rester neutre : toute pression sur l'acceptation ou l'abandon d'un mandat peut constituer une entrave pénalement sanctionnée (art. L.417-5).

Définition

Le mandat de délégué du personnel est la fonction représentative confiée par élection aux salariés chargés de défendre les intérêts du personnel dans les entreprises d'au moins 15 salariés. Il repose sur un **acte de candidature volontaire** : nul n'est inscrit sur une liste sans son accord, et le Code du travail n'édicte aucune obligation d'accepter ou d'exercer un mandat.

La question du refus se pose à trois moments distincts : avant l'élection (refus de candidater), après l'élection (renoncement à siéger, qui s'analyse en **démission du mandat**) et dans l'hypothèse exceptionnelle d'une **désignation d'office** en l'absence de candidats. Les spécificités de la délégation du personnel encadrent chacune de ces situations.

Conditions d’exercice

Le refus s'exprime différemment selon le stade du processus électoral, mais aucune sanction n'est attachée au choix de ne pas siéger.

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

Moment	Faculté du salarié
Avant le scrutin	Liberté totale de ne pas se porter candidat ; nul ne peut être inscrit d'office sur une liste
Après l'élection	Démission du mandat, cause légale de cessation (art. L.415-3) ; le suppléant achève le mandat (art. L.415-4)
Désignation d'office	À défaut de candidats, désignation par arrêté ministériel parmi les salariés éligibles (art. L.413-1) ; démission ensuite possible
Incompatibilités	Parents et alliés jusqu'au 4e degré du chef d'entreprise, gérants, directeurs et responsable du personnel : inéligibles (art. L.413-4)
Autres causes de fin de mandat	Départ de l'entreprise, perte de l'appartenance syndicale notifiée, décès, perte de l'autorisation de travail (art. L.415-3)

Modalités pratiques

La démission d'un mandat se formalise par écrit et déclenche mécaniquement le remplacement par le suppléant.

Étape	Traitement
Notification	Démission écrite, datée et signée, adressée à la délégation et portée à la connaissance de l'employeur
Remplacement	Le membre suppléant achève le mandat du titulaire démissionnaire (art. L.415-4)
Protection résiduelle	La protection contre le licenciement s'applique encore 6 mois après la cessation du mandat (art. L.415-11)
Candidats non élus	Protection de 3 mois à compter de la présentation de la candidature (art. L.415-11)
Traçabilité	Conserver la notification et la date de cessation pour calculer les périodes de protection

Pratiques et recommandations

Informer les salariés, avant chaque scrutin, du contenu réel du mandat (crédit d'heures, formation, protection) : la plupart des refus tiennent à une méconnaissance de la charge et des garanties associées.

Respecter une stricte neutralité : inciter un salarié à candidater, à renoncer ou à démissionner expose l'employeur à la sanction pénale de l'entrave (art. L.417-5).

Tracer la cessation du mandat en cas de démission : la date conditionne la période de protection résiduelle de 6 mois du délégué sortant, dont le licenciement resterait nul pendant cette période (art. L.415-10 et L.415-11).

Vérifier le jeu des suppléances après une démission : une délégation du personnel incomplète fragilise la validité des avis rendus et peut, dans certains cas, imposer de nouvelles élections.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.413-1 du Code du travail	Présentation des candidatures par les syndicats ou les salariés ; désignation d'office à défaut de candidats
Art. L.413-4 du Code du travail	Conditions d'éligibilité et personnes inéligibles
Art. L.415-3 du Code du travail	Causes de fin du mandat, dont la démission
Art. L.415-4 du Code du travail	Remplacement du titulaire par le suppléant jusqu'au terme du mandat
Art. L.415-11 du Code du travail	Protection des candidats (3 mois) et des anciens délégués (6 mois)
Art. L.417-5 du Code du travail	Sanction pénale de l'entrave à la libre désignation des membres de la délégation

Aucun texte n'oblige un salarié à siéger ni ne sanctionne son refus. La démission du mandat doit simplement être formalisée pour déclencher la suppléance. La protection contre le licenciement subsiste 6 mois après la cessation du mandat.

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.