Quels sont les seuils d'effectif pour mettre en place une délégation du personnel ?

Réponse courte

Le seuil unique est fixé à **15 salariés** : toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique ou son secteur, doit faire élire une délégation du personnel si elle occupe au moins 15 salariés liés par contrat de travail pendant les **douze mois précédant** le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections (art. L.411-1). Tous les salariés sous contrat entrent dans le calcul, à l'exception des **apprentis**, expressément exclus.

Le seuil détermine aussi la taille de l'organe : **1 titulaire** de 15 à 25 salariés, 2 de 26 à 50, 3 de 51 à 75, et ainsi de suite jusqu'à 25 titulaires à 5 500 salariés, avec autant de suppléants (art. L.412-1). D'autres paliers renforcent ensuite les prérogatives, notamment à **150 salariés** (participation aux décisions d'un commun accord). L'entrave à la constitution de la délégation est punie d'une amende de 251 à 15 000 euros (art. L.417-5).

Définition

Le seuil d'effectif est le nombre de salariés à partir duquel la loi impose l'institution d'une délégation du personnel. Il s'apprécie sur une **période de référence de douze mois** précédant le premier jour du mois de l'affichage des élections, ce qui neutralise les variations ponctuelles d'effectif : un pic temporaire au-dessus de 15 salariés ne déclenche pas l'obligation, une présence durable la déclenche.

Le calcul retient les salariés **liés par contrat de travail** à l'entreprise, y compris les CDD et les temps partiels ; seuls les apprentis en sont exclus (art. L.411-1). Pour les entreprises de travail intérimaire, les salariés permanents et les intérimaires ayant cumulé au moins dix mois de missions sur l'année précédente comptent dans l'effectif de l'entreprise de travail intérimaire elle-même (art. L.411-2), et non dans celui de l'entreprise utilisatrice, où ils ne sont ni électeurs ni éligibles (art. L.413-6).

Conditions d’exercice

L'obligation naît de l'occupation durable d'au moins 15 salariés sous contrat de travail, appréciée sur les douze mois précédant l'affichage des élections.

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

Catégorie	Prise en compte dans l'effectif
CDI et CDD	Inclus dès lors qu'un contrat de travail lie le salarié à l'entreprise (art. L.411-1)
Salariés à temps partiel	Inclus au titre de leur contrat de travail
Apprentis	Exclus du calcul des effectifs (art. L.411-1)
Intérimaires	Comptés chez l'entrepreneur de travail intérimaire, avec les permanents et les intérimaires totalisant 10 mois de missions sur l'année (art. L.411-2)
Salariés transférés	Réputés appartenir à l'entreprise depuis leur entrée en service chez l'employeur initial (art. L.411-1)

Modalités pratiques

Le nombre de délégués progresse par tranches d'effectif, et certains paliers ouvrent des droits supplémentaires.

Effectif représenté	Conséquence
15 à 25 salariés	1 titulaire et 1 suppléant (art. L.412-1)
26 à 50 / 51 à 75 / 76 à 100 salariés	2, 3 puis 4 titulaires, avec autant de suppléants (art. L.412-1)
101 à 5 500 salariés	De 5 à 25 titulaires par tranches, puis 1 titulaire par tranche de 500 au-delà (art. L.412-1)
150 salariés et plus	Information-consultation renforcée et décisions prises d'un commun accord (art. L.414-4 et L.414-9)
250 salariés et plus	Premier délégué libéré avec dispense permanente de service (art. L.415-5)

Pratiques et recommandations

Suivre l'effectif mensuel sous contrat de travail, apprentis exclus, sur une fenêtre glissante de douze mois : c'est la seule métrique juridiquement pertinente pour anticiper l'obligation électorale.

Organiser les élections sans attendre le renouvellement général lorsque le seuil est atteint : des élections doivent alors être tenues en dehors du calendrier quinquennal (art. L.413-2), selon les spécificités de la délégation du personnel.

Maintenir la délégation en place en cas de baisse d'effectif : elle continue d'exercer ses fonctions jusqu'au terme de son mandat, nonobstant toute variation du personnel (art. L.413-2).

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

Mesurer le risque d'inaction : outre la sanction pénale de l'entrave (art. L.417-5), l'absence de délégation du personnel bloque la procédure de licenciement collectif tant qu'elle n'est pas constituée (art. L.166-2).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1 du Code du travail	Seuil de 15 salariés sur douze mois, calcul des effectifs, exclusion des apprentis
Art. L.411-2 du Code du travail	Computation du personnel des entreprises de travail intérimaire
Art. L.412-1 du Code du travail	Composition numérique de la délégation selon l'effectif
Art. L.413-2 du Code du travail	Renouvellement quinquennal et élections hors calendrier en cas d'atteinte du seuil
Art. L.413-6 du Code du travail	Exclusion des intérimaires de l'électorat et de l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice
Art. L.417-5 du Code du travail	Sanction pénale de l'entrave à la constitution de la délégation

Le seuil de 15 salariés s'apprécie en nombre de salariés sous contrat sur douze mois, sans conversion en équivalents temps plein prévue par le texte. Les apprentis sont exclus du calcul. Une fois élue, la délégation subsiste jusqu'au terme du mandat même si l'effectif repasse sous le seuil.

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.