La délégation du personnel est-elle obligatoire dans une commune ?

Réponse courte

Oui, mais uniquement à raison des **salariés de droit privé** de la commune. L'article L.411-1 (1), alinéa 2, du Code du travail impose à tout employeur du secteur public, y compris les communes, de faire désigner des délégués du personnel s'il occupe, pendant les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, au moins **15 salariés liés par un contrat de travail**.

Les **fonctionnaires et employés communaux**, dont les relations de travail relèvent d'un statut de droit public, ne comptent ni dans le calcul du seuil ni dans l'électorat : seuls les salariés communaux sous contrat de travail sont pris en compte. La représentation des agents statutaires relève de la loi modifiée du 24 décembre 1985 et des organes propres à la fonction publique communale.

Une commune occupant moins de 15 salariés de droit privé n'est donc pas tenue d'organiser des élections sociales pour ce personnel.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif élu des salariés liés par un contrat de travail, régi par le livre IV du Code du travail. Dans une commune, elle représente exclusivement le personnel de **droit privé** (salariés communaux), à l'exclusion des fonctionnaires et employés communaux soumis à un statut de droit public. Elle est l'interlocuteur de l'administration communale pour les questions touchant aux conditions de travail de ces salariés.

Questions fréquentes

À partir de combien de salariés une commune doit-elle organiser des élections sociales ?

Dès 15 salariés liés par un contrat de travail, occupés pendant les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections (article L.411-1 (1), alinéa 2, du Code du travail). En dessous de ce seuil, la commune n'y est pas tenue.

Combien de délégués du personnel pour une commune de 30 salariés ?

Deux délégués titulaires : l'article L.412-1 fixe la composition par tranches d'effectif, soit 1 délégué de 15 à 25 salariés, 2 de 26 à 50, 3 de 51 à 75, 4 de 76 à 100 et 5 de 101 à 200.

Comment compter les salariés à temps partiel dans l'effectif communal ?

Le salarié à temps partiel est compté intégralement si sa durée de travail atteint 16 heures par semaine ; sinon, il est pris en compte au prorata de ses horaires contractuels (article L.411-1 (2)). Les apprentis sont exclus du calcul.

Les fonctionnaires communaux votent-ils aux élections de la délégation du personnel ?

Non : les fonctionnaires et employés communaux, soumis à un statut de droit public, ne comptent ni dans le calcul du seuil ni dans l'électorat. Leur représentation relève de la loi modifiée du 24 décembre 1985 et des organes propres à la fonction publique communale.

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

Que risque une commune qui empêche la constitution d'une délégation du personnel ?

L'entrave intentionnelle à la constitution d'une délégation du personnel est pénalement sanctionnée (article L.417-5). Le calcul de l'effectif de référence doit donc être rigoureux, documenté et traçable en cas de contestation.

Quelle est la durée du mandat des délégués du personnel ?

Le mandat dure 5 ans et les délégués sont rééligibles (article L.413-2). L'élection a lieu au scrutin secret, conformément à l'article L.413-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Le seuil de 15 salariés s'apprécie sur les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage des élections, en excluant tout le personnel statutaire.

Élément	Règle applicable
Seuil de déclenchement	Au moins 15 salariés liés par un contrat de travail sur les 12 mois de référence (L.411-1 (1), al. 2)
Personnel compté	Salariés de droit privé de la commune, à l'exception des apprentis (L.411-1 (2))
Personnel exclu	Fonctionnaires et employés communaux relevant d'un statut de droit public ou assimilé
Temps partiel	Compté intégralement si la durée de travail atteint 16 heures par semaine, sinon au prorata des horaires contractuels (L.411-1 (2))
Durée du mandat	5 ans, délégués rééligibles (L.413-2)

Modalités pratiques

Le nombre de délégués titulaires progresse par tranches d'effectif fixées à l'article L.412-1, et l'élection a lieu au scrutin secret conformément à l'article L.413-1.

Effectif de salariés	Délégués titulaires
15 à 25	1
26 à 50	2
51 à 75	3
76 à 100	4
101 à 200	5

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

Pratiques et recommandations

Recenser chaque année le personnel communal par régime juridique afin de déterminer si le seuil de 15 salariés sous contrat de travail est atteint.

Distinguer clairement dans les dossiers RH les salariés de droit privé des agents statutaires, car seuls les premiers votent et sont éligibles.

Anticiper le calendrier des élections sociales dès que le seuil est franchi, l'affichage et les opérations électorales obéissant à des délais stricts.

Documenter le calcul de l'effectif de référence pour pouvoir justifier, en cas de contestation, la composition de la délégation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1 (1), al. 2	Obligation pour tout employeur du secteur public occupant au moins 15 salariés sous contrat de travail
Art. L.411-1 (2)	Calcul des effectifs : exclusion des apprentis, prise en compte du temps partiel
Art. L.412-1	Composition numérique de la délégation selon l'effectif
Art. L.413-1	Élection au scrutin secret
Art. L.413-2	Durée du mandat de 5 ans et rééligibilité
Art. L.417-5	Sanction de l'entrave à la constitution d'une délégation
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux (personnel hors champ de la délégation)

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales obéissent à une procédure spécifique, et l'entrave intentionnelle à la constitution d'une délégation du personnel est pénalement sanctionnée. Le calcul de l'effectif doit donc être rigoureux et traçable.

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.