

# À partir de quel effectif une entreprise HORECA doit-elle élire des délégués ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'obligation d'élire des délégués du personnel s'applique à partir de **15 salariés** conformément à l'article [L.411-1](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le seuil est identique pour tous les secteurs, sans exception HORECA. L'effectif est apprécié sur les **12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage** annonçant les élections.

Les salariés à temps partiel, les CDD et les extras sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence. Les entreprises HORECA de moins de 15 salariés n'ont pas de délégation du personnel, ce qui a des conséquences sur la gestion du dialogue social et des procédures disciplinaires.

## Définition

La **délégation du personnel** est l'organe de représentation des salariés au sein de l'entreprise, dont l'élection est obligatoire dès que l'effectif atteint 15 salariés (art. [L.411-1](#)).

En HORECA, où de nombreuses entreprises sont de petite taille (restaurants familiaux, cafés, petits hôtels), beaucoup n'atteignent pas ce seuil et fonctionnent sans délégation. L'**absence de CCT sectorielle** renforce le rôle de la délégation comme seul interlocuteur social dans les entreprises qui en disposent.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'élire des délégués dépend de l'effectif et du mode de calcul.

Condition	Détail
Seuil	15 salariés minimum (art. <a href="#">L.411-1</a> )
Période de référence	12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage des élections
Temps partiel	Comptabilisés au prorata de leur durée contractuelle
CDD et extras	Comptabilisés au prorata de leur présence sur la période de référence
Nombre de délégués	1 titulaire + 1 suppléant (15-25 salariés), croissant avec l'effectif (art. <a href="#">L.411-2</a> )
Droit commun	Même seuil et mêmes règles pour tous les secteurs
Mandat	5 ans (art. <a href="#">L.413-1</a> )

## Modalités pratiques

L'organisation des élections de la délégation du personnel suit un processus encadré.

Étape	Détail
Comptage de l'effectif	Calculer l'effectif moyen sur 12 mois en intégrant extras et temps partiels
Affichage	Annoncer les élections par affichage dans l'entreprise
Listes électorales	Établir la liste des salariés éligibles et électeurs
Organisation du scrutin	Scrutin secret, pendant le temps de travail
Résultat	Proclamer les résultats et notifier l' <u>ITM</u>
En dessous du seuil	Aucune obligation, mais possibilité de dialogue informel

## Pratiques et recommandations

**Surveiller** l'évolution de l'effectif, surtout pendant la haute saison où le recours aux extras et saisonniers peut faire franchir le seuil de 15 salariés.

**Comptabiliser** correctement les salariés à temps partiel et les CDD au prorata, car une erreur de calcul peut entraîner un contentieux sur la validité des élections.

**Anticiper** les conséquences de l'absence de délégation dans les petites entreprises HORECA : certaines procédures (entretien préalable au licenciement, consultation sur le règlement intérieur) s'en trouvent simplifiées mais le salarié n'a pas d'interlocuteur interne pour ses réclamations.

**Organiser** les élections dans les délais légaux dès que le seuil est atteint, sous peine de sanctions et d'irrégularité des procédures nécessitant l'avis de la délégation.

**Informier** les salariés de leurs droits en matière de représentation, même en l'absence de délégation formelle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail	Obligation d'élire des délégués dès 15 salariés
Art. <u>L.411-2</u> du Code du travail	Nombre de délégués selon l'effectif
Art. <u>L.413-1</u> du Code du travail	Durée du mandat des délégués (5 ans)
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA

La majorité des entreprises HORECA luxembourgeoises comptent moins de 15 salariés et n'ont donc pas de délégation du personnel. Cette absence renforce l'importance du contrat individuel et du dialogue direct entre l'employeur et les salariés pour les questions de conditions de travail.

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.