

Comment réagir au refus de l'employeur de libérer le temps de délégation ?

Réponse courte

Lorsqu'un employeur refuse de libérer le **temps de délégation**, le délégué doit documenter ce refus par écrit en précisant la date, l'heure et la nature de la mission. Le temps de délégation est un droit légal ne nécessitant pas l'autorisation préalable de l'employeur — seule une information préalable est requise, sauf urgence justifiée.

En cas de refus persistant, deux voies de recours sont ouvertes. Le délégué peut **saisir l'ITM** (Inspection du travail et des mines), qui dispose de pouvoirs d'intervention et de constatation d'infractions. Parallèlement, il peut **saisir le président du tribunal du travail** par simple requête pour obtenir une ordonnance ordonnant la libération du temps de délégation.

Le refus de libérer le temps de délégation constitue une **entrave au mandat** passible de sanctions.

L'accompagnement d'une organisation syndicale ou d'un conseil juridique est fortement conseillé pour sécuriser les démarches et garantir le respect des droits du délégué.

Définition

Le **temps de délégation** correspond aux heures mensuelles dont disposent les membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel ainsi que les délégués syndicaux pour exercer leur mandat de représentation. Ce temps est légalement assimilé à du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel par l'employeur, sans aucune perte de salaire ni préjudice professionnel pour le délégué.

Le volume d'heures accordé dépend de l'effectif de l'entreprise selon un barème légal précis établi par l'article [L.415-5](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces heures permettent aux représentants du personnel d'assurer leurs missions de consultation, d'information, de négociation et de défense des intérêts collectifs et individuels des salariés.

Questions fréquentes

Le refus de libérer le temps de délégation constitue-t-il une infraction pénale au Luxembourg ?

Oui, l'entrave à l'exercice du mandat de représentant du personnel, notamment le refus de libérer le temps de délégation, constitue une infraction passible d'amendes conformément aux articles L.417-1 et suivants du Code du travail. Cette infraction peut faire l'objet d'un constat par l'ITM et d'une transmission au parquet. Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à ces obligations légales pour éviter tout contentieux.

Quelle est la première démarche à effectuer lorsqu'un employeur refuse de libérer un délégué ?

La première démarche consiste à documenter le refus par écrit, en précisant la date, l'heure, la durée demandée et la nature de la mission. Ce document peut prendre la forme d'un courriel avec accusé de lecture ou d'une lettre recommandée. Il est ensuite conseillé de tenter une résolution amiable en sollicitant un entretien formel avec la direction, en rappelant les dispositions des articles L.415-5 et L.415-10 du Code du travail.

Quels recours officiels sont ouverts à un délégué en cas de refus persistant de libération de temps de délégation ?

Deux voies de recours sont ouvertes en parallèle. Le délégué peut déposer une réclamation gratuite auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), joignable au 247-76 100, qui dispose du pouvoir de dresser procès-verbal d'infraction. Il peut également déposer une requête au greffe du tribunal du travail compétent pour obtenir une ordonnance d'urgence ordonnant la libération du temps de délégation.

Un délégué doit-il prévenir l'employeur avant d'utiliser ses heures de délégation ?

Oui, le délégué doit informer l'employeur à l'avance de l'utilisation de son temps de délégation, en précisant si possible la durée et la nature de la mission. Cette information préalable est distincte d'une demande d'autorisation, car le droit au temps de délégation s'exerce de plein droit et sans accord de l'employeur. En cas d'urgence dûment justifiée, comme une situation disciplinaire urgente ou un accident du travail, l'information a posteriori est admise.

Un employeur peut-il refuser de libérer un délégué du personnel pour l'exercice de son mandat au Luxembourg ?

Non, le temps de délégation est un droit légal qui ne nécessite pas l'autorisation préalable de l'employeur. Seule une information préalable de l'employeur est requise, sauf urgence dûment justifiée. L'employeur ne peut ni refuser, ni reporter, ni limiter l'exercice de ce droit, sauf en cas d'abus manifeste clairement constaté dont la charge de la preuve lui incombe.

Conditions d'exercice

Le droit au temps de délégation est accordé **de plein droit** à chaque membre titulaire et suppléant de la délégation du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux reconnus. Son exercice ne requiert **pas l'accord préalable** de l'employeur.

Le délégué doit toutefois **informer l'employeur à l'avance** de son utilisation du temps de délégation, en précisant si possible la durée et la nature de la mission, sauf en cas d'urgence dûment justifiée (accident du travail, situation disciplinaire urgente, etc.).

L'employeur **ne peut ni refuser, ni reporter, ni limiter** l'exercice de ce droit, sauf en cas d'abus manifeste clairement constaté. Toute entrave à l'exercice du mandat, toute discrimination ou sanction liée à l'utilisation du temps de délégation est strictement interdite par la loi et expose l'employeur à des sanctions.

Modalités pratiques

En cas de refus de l'employeur, le délégué doit agir selon une séquence précise et documentée.

Étape	Action	Modalité
1. Documenter le refus	Notifier par écrit le refus de l'employeur	Courriel avec accusé de lecture ou lettre recommandée ; préciser date, heure, durée demandée, nature de la mission
2. Résolution amiable	Solliciter un entretien formel avec la direction	Rappeler les dispositions des articles L.415-5 et L.415-10 ; proposer un aménagement d'horaire si nécessaire
3. Saisir l'<u>ITM</u>	Déposer une réclamation à l'Inspection du travail et des mines	Tél. 247-76 100 ; démarche gratuite, sans formalisme particulier ; l' <u>ITM</u> peut dresser procès-verbal
4. Saisir le tribunal	Déposer une requête au greffe du tribunal du travail	Demander la constatation du refus illégal et l'ordonnance de libération ; le président statue d'urgence

Tribunaux du travail compétents :

Tribunal	Adresse
Luxembourg	Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg (Tél. : 475 981-2500)
Esch-sur-Alzette	Place Norbert Metz, L-4006 Esch-sur-Alzette (Tél. : 530 529 300)
Diekirch	Bei der Aaler Kiirch, L-9211 Diekirch

Pratiques et recommandations

Informé systématiquement par écrit l'employeur de l'utilisation du temps de délégation constitue la meilleure prévention contre tout litige ultérieur. Il est recommandé de tenir un registre mensuel des heures utilisées avec l'objet précis de chaque absence, et de planifier autant que possible les absences pour faciliter l'organisation du travail.

En cas de refus persistant, il convient de **ne jamais attendre** et de réagir immédiatement pour éviter toute prescription. Il est conseillé de cumuler les recours en saisissant simultanément l'ITM et le tribunal, et de solliciter un accompagnement syndical dont les organisations disposent de l'expertise juridique nécessaire pour intervenir efficacement.

L'entrave au temps de délégation constitue une **infraction** passible d'amendes selon les articles [L.417-1](#) et suivants du Code du travail. Les responsables RH luxembourgeois doivent sensibiliser les managers aux obligations légales en matière de temps de délégation afin d'éviter tout contentieux et de contribuer à un climat social apaisé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.415-5</u> du Code du travail	Droit au temps de délégation : volume d'heures selon l'effectif, assimilation à du temps de travail effectif, obligation de rémunération, modalités d'information de l'employeur
Article <u>L.415-10</u> du Code du travail	Protection spéciale des délégués : interdiction de modification du contrat de travail, nullité des licenciements pendant le mandat, procédure de saisine du président du tribunal du travail
Article <u>L.415-11</u> du Code du travail	Extension de la protection aux anciens délégués (6 mois après la fin du mandat) et aux candidats (3 mois après présentation de candidature)
Article <u>L.415-12</u> du Code du travail	Transmission des heures libérées au reste de la délégation pendant la procédure judiciaire
Articles <u>L.417-1</u> et suivants du Code du travail	Sanctions applicables en cas d'entrave à la mise en place, la désignation ou le fonctionnement des délégations
Articles <u>941</u> et suivants du NCPC	Procédure de référé devant le tribunal du travail : saisine par simple requête, décision d'urgence du président
Pouvoir d'intervention de l'<u>ITM</u>	Inspection du travail et des mines : contrôle du respect de la législation du travail, constatation des infractions, pouvoir d'injonction

Le refus de libérer le temps de délégation expose l'employeur à des **sanctions** significatives et à l'intervention de l'ITM ou du tribunal du travail. La **documentation systématique** de toutes les démarches constitue la clé de voûte d'une défense efficace des droits des représentants du personnel et facilite grandement toute procédure ultérieure.

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.