

Faut-il une autorisation pour licencier un représentant du personnel ?

Réponse courte

Non, et c'est le contresens le plus coûteux en la matière : **aucune procédure d'autorisation n'existe** en droit luxembourgeois. Le licenciement d'un délégué du personnel n'est pas soumis à un accord préalable, ni du tribunal, ni de l'ITM, ni de la délégation.

Il est purement et simplement **interdit**. L'article L.415-10, paragraphe 2, frappe de nullité le licenciement comme la seule convocation à l'entretien préalable, même pour motif grave, pendant toute la durée de la protection.

Face à une faute grave, l'employeur dispose d'une voie unique : prononcer une **mise à pied** — le salaire restant acquis pendant trois mois — puis demander au tribunal du travail la **résolution judiciaire** du contrat, au plus tard dans le mois de la notification de la convocation à comparaître. Ce n'est plus l'employeur qui rompt, c'est le juge.

Définition

Le **représentant du personnel** protégé est le délégué titulaire ou suppléant, le délégué à la sécurité et à la santé, ainsi que les anciens délégués pendant six mois et les candidats pendant trois mois (art. L.415-11).

La **résolution judiciaire** est la rupture prononcée par le juge à la demande de l'employeur, à la place du licenciement que celui-ci n'a pas le droit de notifier. La demande n'a rien d'une autorisation : elle ouvre un procès dont l'issue est incertaine, et le contrat se poursuit tant qu'il n'est pas tranché.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure d'autorisation judiciaire pour licencier un représentant du personnel ?

L'employeur doit déposer une requête motivée auprès du président du tribunal du travail, qui instruit la procédure de manière contradictoire en convoquant les parties séparément. Le président statue ensuite par ordonnance motivée, autorisant ou refusant le licenciement. L'ordonnance est exécutoire par provision.

Que se passe-t-il si un employeur licencie un représentant du personnel sans autorisation judiciaire ?

Le licenciement est nul de plein droit. Le représentant du personnel peut demander sa réintégration dans les 15 jours ou des dommages et intérêts dans les 3 mois. L'employeur s'expose également à des sanctions civiles et pénales pour entrave aux fonctions représentatives.

Quelle autorisation faut-il pour licencier un représentant du personnel au Luxembourg ?

Il faut obtenir l'autorisation préalable du président du tribunal du travail. Cette autorisation judiciaire est obligatoire pour tout licenciement d'un représentant du personnel, quel que soit le motif (personnel, économique ou disciplinaire). Sans cette autorisation, le licenciement est nul de plein droit.

Qui bénéficie de la protection contre le licenciement en tant que représentant du personnel ?

La protection s'applique aux délégués du personnel titulaires et suppléants pendant leur mandat, aux anciens délégués pendant 6 mois après l'expiration de leur mandat, aux candidats aux fonctions de délégués pendant 3 mois après leur candidature, et aux délégués à la sécurité et à la santé selon les mêmes modalités.

Conditions d'exercice

Ce que la loi interdit et ce qu'elle laisse ouvert se lisent article par article.

Élément	Régime
Licenciement, avec ou sans préavis	Nul de plein droit pendant la protection (L.415-10 , §2)
Convocation à l'entretien préalable	Nulle également, avant même toute décision
Modification unilatérale d'une clause essentielle	Interdite ; demande en cessation devant le président de la juridiction (L.415-10 , §1)
Motif invoqué	Sans effet : personnel, économique ou disciplinaire, l'interdiction est la même
Faute grave	Mise à pied puis demande en résolution judiciaire (L.415-10 , §§4 et 5)
Salaire pendant la mise à pied	Maintenu trois mois et définitivement acquis au délégué
Bénéficiaires	Délégués titulaires et suppléants, délégué à la sécurité et à la santé, anciens délégués six mois, candidats trois mois (L.415-11)

Modalités pratiques

La procédure se déroule devant le juge, à l'initiative de l'employeur, et le calendrier commande tout.

Étape	Détail
Constat des faits	Documentation datée ; les faits ne peuvent être invoqués au-delà d'un mois de leur connaissance
Mise à pied	Notifiée par écrit, énonçant avec précision les faits et les circonstances qui leur donnent le caractère de motif grave
Salaire	Maintenu pendant trois mois, définitivement acquis même si la demande échoue
Saisine du juge	Demande en résolution judiciaire au plus tard dans le mois de la notification de la convocation à comparaître
Refus du juge	La mise à pied est annulée, ses effets supprimés de plein droit, le délégué reprend son poste
Recours du délégué	Requête en nullité dans le mois du licenciement, ou action en dommages-intérêts dans les trois mois
Appel	Quarante jours à partir de la notification de l'ordonnance

Pratiques et recommandations

Le réflexe à désapprendre est celui de la demande d'autorisation. Un employeur qui « saisit le tribunal pour être autorisé à licencier » se trompe de procédure : il doit demander la **résolution du contrat**, et supporter le risque d'un refus qui remet le délégué à son poste sans que la mise à pied laisse de trace.

Le dossier se construit avant la mise à pied, pas après. Le délai d'un mois pour invoquer les faits court dès leur connaissance par l'employeur, et c'est la première chose que le juge vérifiera. Rassemblez pièces, témoignages écrits et chronologie avant de notifier quoi que ce soit.

Rien, dans le dossier, ne doit rattacher la mesure à l'exercice du mandat. Une chronologie qui suit de près une prise de position en réunion ou une réclamation de la délégation nourrit le grief de représailles, sanctionné par l'article 454 du Code pénal au titre de la discrimination fondée sur les activités syndicales.

Enfin, la protection ne s'arrête pas au mandat : elle couvre les six mois qui suivent son expiration et les candidatures déclarées pendant trois mois. Vérifiez cette qualité avant toute mesure, y compris une simple modification d'horaire ou d'affectation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.415-10</u>, paragraphe (1)	Interdiction de modifier unilatéralement une clause essentielle ; demande en cessation
Art. <u>L.415-10</u>, paragraphe (2)	Nullité du licenciement et de la convocation à l'entretien préalable, même pour motif grave ; requête en nullité dans le mois ; option irréversible avec l'action en dommages-intérêts
Art. <u>L.415-10</u>, paragraphe (4) et (5)	Mise à pied pour motif grave, salaire acquis trois mois, demande en résolution judiciaire
Art. <u>L.415-11</u>	Extension de la protection aux anciens délégués et aux candidats
Art. <u>L.415-12</u>	Transfert des heures libérées pendant la procédure
Art. 454 du Code pénal	Discrimination fondée sur les activités syndicales

Aucune autorisation préalable n'existe : le licenciement d'un délégué est nul, et seule une décision du juge peut rompre le contrat.
Confondre les deux voies revient à notifier une mesure irrattrapable.

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.