

# Licenciement d'un délégué du personnel protégé : quelles conditions ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **un délégué du personnel ne peut pas être licencié pendant la durée de sa protection**, qu'il s'agisse d'un licenciement avec préavis ou pour faute grave. Tout licenciement notifié pendant cette période est **nul de plein droit**. Le délégué protégé peut alors demander au président du tribunal du travail, dans un délai d'un mois, de constater cette nullité et d'ordonner son maintien ou sa réintégration avec paiement des salaires dus.

**Exception unique** : en cas de **faute grave**, l'employeur peut prononcer une **mise à pied** du délégué en respectant les conditions strictes de l'article L.415-10 du Code du travail, puis introduire dans le mois une action en **résolution judiciaire du contrat de travail** devant le tribunal. Cette procédure est complexe et comporte des risques importants pour l'employeur. La protection s'applique aux **délégués titulaires et suppléants**, aux **anciens délégués pendant 6 mois** après la fin de leur mandat, et aux **candidats pendant 3 mois** après la présentation de leur candidature.

## Définition

La **protection syndicale** (ou protection du délégué du personnel) est un dispositif légal qui interdit à l'employeur de licencier les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel ou syndical. Cette protection vise à garantir l'indépendance et la liberté d'action des représentants du personnel face à d'éventuelles pressions de l'employeur. Elle s'applique pendant toute la durée du mandat et continue après sa fin pour une période déterminée selon la fonction exercée.

## Questions fréquentes

### Comment procéder en cas de faute grave d'un délégué protégé ?

L'employeur peut prononcer une mise à pied en énonçant précisément les faits reprochés dans un délai d'un mois après en avoir eu connaissance. Le délégué conserve son salaire pendant 3 mois. L'employeur doit ensuite introduire dans le mois une action en résolution judiciaire du contrat devant le tribunal du travail.

### Peut-on licencier un délégué du personnel au Luxembourg ?

Non, un délégué du personnel ne peut pas être licencié pendant la durée de sa protection au Luxembourg. Tout licenciement notifié pendant cette période est nul de plein droit. La seule exception concerne les cas de faute grave, où l'employeur peut prononcer une mise à pied puis introduire une action en résolution judiciaire du contrat devant le tribunal.

### Que se passe-t-il si un employeur licencie illégalement un délégué protégé ?

Le délégué dispose d'un délai d'un mois pour saisir le président du tribunal du travail qui constatera la nullité du licenciement. Le délégué doit alors être maintenu ou réintégré dans ses fonctions avec paiement de tous les salaires dus depuis le licenciement illégal.

### Qui bénéficie de la protection contre le licenciement au Luxembourg ?

La protection bénéficie aux délégués du personnel titulaires et suppléants, aux délégués à la sécurité et santé, aux membres du comité mixte d'entreprise pendant leur mandat, aux anciens délégués pendant 6 mois après la fin de leur mandat, et aux candidats aux fonctions de délégué pendant 3 mois après la présentation de leur candidature.

## Conditions d'exercice

La protection contre le licenciement bénéficie aux personnes suivantes selon l'article L.415-10 du Code du travail :

**Pendant la durée du mandat** : les **délégués du personnel titulaires et suppléants**, le **délégué à la sécurité et à la santé**, les **membres du comité mixte d'entreprise**, et tous les représentants du personnel désignés ou élus.

**Après la fin du mandat** : les **anciens délégués bénéficient de la protection pendant 6 mois** suivant l'expiration ou la cessation de leur mandat.

**Dès la candidature** : les **candidats aux fonctions de délégué** sont protégés dès la présentation de leur candidature et pendant **3 mois** après la proclamation des résultats des élections.

Pendant toute cette période de protection, **aucun licenciement ne peut être notifié**, même pour faute grave, sous peine de nullité absolue du licenciement. L'employeur ne peut pas non plus modifier unilatéralement une clause essentielle du contrat de travail du délégué protégé.

## Modalités pratiques

**En l'absence de faute grave** : tout licenciement d'un délégué protégé est **strictement interdit** et automatiquement nul. Si l'employeur notifie quand même un licenciement, le délégué dispose d'**un délai d'un mois** à compter de la notification pour saisir le président du tribunal du travail par simple requête. Le tribunal statue en urgence et comme en matière sommaire. Si la nullité est constatée, le délégué doit être maintenu ou réintégré dans ses fonctions avec paiement de tous les salaires dus depuis le licenciement. L'ordonnance du président est exécutoire par provision et peut faire l'objet d'un appel dans les 40 jours.

**Procédure en cas de faute grave** : si l'employeur estime qu'un délégué a commis une **faute grave**, il peut exceptionnellement prononcer une **mise à pied** dans le respect des conditions suivantes :

- La décision de mise à pied doit **énoncer avec précision** les faits reprochés et les circonstances leur attribuant un caractère grave
- Les faits doivent être invoqués dans un **délai d'un mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance
- Pendant les **3 premiers mois** suivant la mise à pied, le délégué conserve son salaire, ses indemnités et tous avantages
- L'employeur doit ensuite introduire dans le **mois suivant la mise à pied** une **action en résolution judiciaire du contrat** devant le tribunal du travail
- Si l'employeur n'agit pas dans ce délai d'un mois, le délégué peut demander son maintien ou introduire une action en dommages et intérêts

Le délégué mis à pied peut également demander dans le mois au président du tribunal de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de 3 mois, en attendant la décision définitive.

**En cas de fermeture d'entreprise** : le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités (L.415-10 .(3)).

## Pratiques et recommandations

Il est **impératif** pour tout employeur de vérifier le statut de protection d'un salarié avant toute procédure de licenciement ou modification contractuelle. La consultation de la liste officielle des personnes protégées (délégués élus, candidats) doit être systématique.

**En cas de difficultés avec un délégué protégé** : privilégier le dialogue, la médiation ou les procédures disciplinaires mineures (avertissement, blâme) qui ne nécessitent pas d'autorisation particulière. Documenter précisément tous les faits et incidents dans un dossier daté et circonstancié.

**Si une faute grave est constatée** : consulter impérativement un conseil juridique spécialisé avant toute mise à pied. La procédure de résolution judiciaire est longue, coûteuse et comporte des risques importants pour l'employeur. Les juges apprécient strictement la gravité des faits et le respect des délais. Une mise à pied injustifiée expose l'employeur à devoir réintégrer le délégué et payer tous les salaires dus pendant toute la durée de la procédure.

**Attention** : toute tentative de contournement (pression, modification unilatérale du contrat, sanction déguisée) expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Le respect absolu de la protection des délégués est une obligation d'ordre public.

## Cadre juridique

- **Article L.415-10 du Code du travail luxembourgeois** : Protection spéciale contre le licenciement et modification du contrat, nullité du licenciement, procédure de mise à pied pour faute grave, maintien du salaire
- **Article L.415-3 du Code du travail luxembourgeois** : Fin du mandat de délégué
- **Article L.415-11 du Code du travail luxembourgeois** : Durée de la protection après la fin du mandat
- **Article L.124-12 du Code du travail luxembourgeois** : Procédure de réintégration et maintien du salarié
- **Loi du 23 juillet 2015** portant réforme du dialogue social (modification des dispositions relatives à la protection des délégués)
- **Jurisprudence constante** de la Cour supérieure de justice et des tribunaux du travail sur la protection absolue des délégués et l'appréciation stricte de la faute grave

La protection des délégués du personnel est d'**ordre public** : elle ne peut faire l'objet d'aucune renonciation ni dérogation conventionnelle. Tout licenciement notifié pendant la période de protection est **automatiquement nul**, sans que le juge n'ait à apprécier la légitimité des motifs invoqués. Il est vivement recommandé de consulter un conseil spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant toute décision affectant un salarié protégé.

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.