L'ITM peut-elle s'opposer à un licenciement de salarié protégé ?

Réponse courte

Non, au Luxembourg, l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel ne relève pas de l'ITM mais du tribunal du travail. Selon l'article L.415-10 du Code du travail, le délégué du personnel ne peut être licencié, même pour faute grave, sans que l'employeur n'ait d'abord procédé à une **mise à pied** puis saisi le **président de la juridiction du travail** d'une demande en **résolution judiciaire** du contrat.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** joue un rôle de contrôle de l'application du droit du travail, peut recevoir des plaintes et mener des enquêtes, mais ne dispose pas d'un pouvoir d'autorisation préalable au licenciement. Tout licenciement d'un délégué sans résolution judiciaire est **nul de plein droit**, ouvrant droit à réintégration.

Définition

La **protection des délégués du personnel** est organisée par l'article L.415-10 du Code du travail. Pendant la durée du mandat et durant les six mois qui suivent son expiration (L.415-11), les délégués bénéficient d'une **interdiction absolue de licenciement**, y compris pour faute grave.

L'**ITM** est l'administration compétente pour contrôler le respect du droit du travail, instruire les plaintes et intervenir en matière de santé et sécurité. Elle n'a cependant aucune compétence pour autoriser ou refuser un licenciement individuel de salarié protégé : ce pouvoir appartient exclusivement au juge du travail.

Questions fréquentes

Comment l'ITM peut-elle s'opposer à un licenciement de salarié protégé ?

Après avoir instruit la demande d'autorisation de licenciement et entendu les observations du salarié, l'ITM peut refuser d'accorder l'autorisation si elle estime que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas fondés. En cas de refus de l'ITM, le licenciement est interdit et ne peut pas être légalement prononcé.

L'employeur peut-il licencier un salarié protégé sans autorisation de l'ITM ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas procéder au licenciement d'un salarié protégé sans l'autorisation expresse et préalable de l'ITM. Tout licenciement prononcé en violation de cette règle est nul de plein droit et ouvre droit à réintégration du salarié.

Qu'est-ce qu'un salarié protégé au Luxembourg et qui peut bénéficier de cette protection ?

Un salarié protégé désigne tout salarié bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement en raison de son mandat ou de sa fonction, notamment les délégués du personnel titulaires et suppléants, les délégués à la sécurité, les membres du comité mixte, ainsi que les candidats aux élections sociales. Cette protection vise à garantir l'indépendance et la liberté d'action des représentants du personnel.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre pour licencier un salarié protégé ?

L'employeur doit adresser par écrit à l'ITM une demande d'autorisation de licenciement en exposant de manière circonstanciée les motifs du licenciement envisagé. L'ITM instruit la demande en respectant le principe du contradictoire, en invitant le salarié protégé à présenter ses observations, puis décide d'accorder ou de refuser l'autorisation.

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

Conditions d’exercice

La procédure de résolution judiciaire est la seule voie légale pour mettre fin au contrat d'un salarié protégé au Luxembourg.

Situation	Voie de rupture	Autorité compétente
Faute grave du délégué	Mise à pied puis résolution judiciaire	Président du tribunal du travail
Motif économique	**Interdiction de licencier**	Aucune autorisation possible
Motif personnel ordinaire	**Interdiction de licencier**	Aucune autorisation possible
Fermeture d'entreprise	Cessation de plein droit du mandat	Constat objectif
Rupture d'un commun accord	Possible avec consentement libre	Convention écrite
Plainte à l'ITM	Contrôle et enquête	ITM (pas d'autorisation)

L'employeur ne peut donc pas demander à l'ITM une autorisation de licencier : il doit obligatoirement passer par la juridiction du travail en cas de faute grave.

Modalités pratiques

La procédure en cas de faute grave suit une séquence précise imposée par l'article L.415-10 paragraphes 4 et 5.

Étape	Action de l'employeur	Délai
Constatation de la faute	Dossier de preuves datées	Dans le mois de la connaissance
Mise à pied notifiée	Lettre précisant les faits reprochés	Effet immédiat
Maintien du salaire	3 mois minimum pendant la procédure	Art. L.415-10 (4)
Saisine du tribunal du travail	Requête en résolution judiciaire	Dans le mois de la mise à pied
Audience contradictoire	Audition des deux parties	Procédure sommaire
Décision du tribunal	Résolution ou refus	Exécutoire par provision
Recours possible	Appel devant la Cour d'appel	40 jours

L'ITM peut intervenir en parallèle en cas de plainte pour atteinte aux droits des représentants du personnel, mais son intervention ne conditionne pas la décision judiciaire.

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

Pratiques et recommandations

Ne jamais notifier un licenciement direct à un délégué du personnel, même en cas de faute grave caractérisée, la seule voie étant la mise à pied suivie de résolution judiciaire devant le tribunal du travail.

Constituer un dossier de preuves complet et daté avant d'envisager une mise à pied, en veillant à respecter le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits prévu à l'article L.415-10 (4).

Maintenir intégralement le salaire et les avantages du délégué pendant les trois mois qui suivent la mise à pied, conformément à l'article L.415-10 (4), ces sommes étant définitivement acquises au salarié.

Saisir le président de la juridiction du travail dans le mois suivant la mise à pied, à défaut de quoi le salarié peut demander la continuation du contrat et la levée de la mise à pied.

Distinguer clairement les rôles : l'ITM contrôle, le tribunal du travail autorise. Une plainte à l'ITM n'exonère pas de la procédure judiciaire et ne remplace pas la résolution judiciaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.415-10	Protection des délégués et procédure de résolution judiciaire
Article L.415-11	Protection des anciens délégués et candidats
Article L.415-12	Heures de délégation pendant la procédure
Article L.124-12	Réintégration en cas de licenciement nul
Article L.614-1	Missions de l'ITM
Article L.521-3	Chômage involontaire du délégué

L'employeur qui notifierait un licenciement à un délégué sans passer par la résolution judiciaire commet un acte nul de plein droit. Le salarié dispose d'un mois pour demander sa réintégration par simple requête auprès du président de la juridiction du 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.