

Le licenciement d'un salarié protégé nécessite-t-il une autorisation préalable ?

Réponse courte

Non, le droit luxembourgeois ne prévoit **aucune autorisation administrative préalable** pour licencier un salarié protégé : ni l'ITM ni le ministre du Travail n'interviennent pour autoriser ou refuser une rupture. Ce mécanisme relève du droit français et n'existe pas au Luxembourg.

La protection prend une autre forme : une **interdiction de licencier** sanctionnée par la **nullité**. Les membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet ni d'un licenciement ni d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave (art. L.415-10). La femme enceinte est protégée pendant la grossesse et douze semaines après l'accouchement (art. L.337-1), le salarié en congé parental pendant toute la durée du congé (art. L.234-47). En cas de faute grave, l'employeur doit passer par une **mise à pied** puis par le juge.

Définition

Le **salarié protégé** est un salarié auquel la loi accorde une protection renforcée contre la rupture de son contrat en raison de son mandat représentatif ou de sa situation personnelle. Sont notamment visés les membres effectifs et suppléants de la délégation du personnel, le délégué à la sécurité et à la santé, les anciens délégués et les candidats aux élections, la femme enceinte ou accouchée, ainsi que le salarié en congé parental ou en congé d'accueil.

La technique de protection luxembourgeoise repose sur la **nullité du licenciement** et non sur une autorisation préalable : tout licenciement notifié en violation de l'interdiction est nul et sans effet, et le salarié peut demander en urgence au président de la juridiction du travail de constater cette nullité et d'ordonner son maintien ou sa réintégration.

Conditions d'exercice

La durée de la protection varie selon la catégorie de salarié protégé, la nullité sanctionnant toute rupture notifiée pendant la période couverte.

Catégorie protégée	Étendue de la protection
Délégués titulaires et suppléants	Interdiction de licenciement et de convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant tout le mandat (art. L.415-10)
Anciens délégués	Mêmes règles pendant les 6 premiers mois suivant la fin du mandat (art. L.415-11)
Candidats aux élections	Mêmes règles pendant 3 mois à partir de la présentation des candidatures (art. L.415-11)
Femme enceinte ou accouchée	Interdiction de notifier la rupture pendant la grossesse médicalement constatée et 12 semaines après l'accouchement (art. L.337-1)
Salarié en congé parental	Interdiction de notifier la rupture du dernier jour du délai de notification de la demande jusqu'à la fin du congé (art. L.234-47)
Salarié en congé d'accueil	Protection de l'article L.337-1 rendue applicable par l'article L.234-57

Modalités pratiques

En cas de faute grave, l'employeur ne peut pas licencier directement : il doit suivre une procédure judiciaire propre à chaque statut.

Situation	Voie ouverte à l'employeur
Faute grave d'un délégué	Mise à pied énonçant précisément les faits, puis demande en résolution judiciaire du contrat devant la juridiction du travail (art. L.415-10)
Salaire du délégué mis à pied	Maintien du salaire pendant 3 mois, définitivement acquis au délégué
Faute grave d'une femme enceinte	Mise à pied immédiate possible, la juridiction du travail statuant sur la résiliation (art. L.337-1)
Licenciement notifié malgré la protection	Nullité invocable par requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence
Option du délégué licencié	Soit nullité avec maintien ou réintégration, soit dommages-intérêts incluant le préjudice lié au statut ; option irréversible

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement, avant toute procédure de rupture, si le salarié bénéficie d'un statut protecteur : mandat en cours, mandat expiré depuis moins de six mois, candidature récente, grossesse déclarée, congé parental notifié ou en cours.

Proscrire toute convocation à un entretien préalable d'un délégué, cette convocation étant elle-même frappée de nullité au même titre que le licenciement.

Réserver la mise à pied aux fautes graves solidement documentées : les faits doivent être énoncés avec précision et invoqués dans le mois de leur connaissance, et la procédure applicable aux délégués du personnel impose ensuite de saisir la juridiction du travail.

Chiffrer le risque avant d'agir : un licenciement nul expose au maintien du contrat ou à la réintégration, au paiement rétroactif des salaires et à des dommages-intérêts tenant compte du statut protégé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.415-10</u> du Code du travail	Nullité du licenciement des délégués, mise à pied et résolution judiciaire en cas de faute grave
Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail	Extension de la protection aux anciens délégués (6 mois) et candidats (3 mois)
Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail	Interdiction de licencier la femme enceinte et pendant 12 semaines après l'accouchement
Art. <u>L.234-47</u> du Code du travail	Nullité de la résiliation notifiée pendant le congé parental
Art. <u>L.234-57</u> du Code du travail	Application de la protection maternité au bénéficiaire du congé d'accueil
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Régime de la réintégration ordonnée par la juridiction du travail

Aucune demande d'autorisation n'est donc à adresser à l'ITM avant une rupture, quelle que soit la catégorie de salarié concernée. Le risque juridique se situe en aval : la nullité est constatée par le président de la juridiction du travail, statuant d'urgence et par provision. La protection ne fait pas obstacle à l'échéance normale d'un CDD (art. L.337-2 pour la maternité).

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.