Quelle est la procédure pour licencier un délégué du personnel ?

Réponse courte

Le licenciement direct d'un délégué du personnel est **impossible** : pendant toute la durée de la protection légale, toute notification d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour **faute grave**, est nulle (art. L.415-10). Il n'existe aucune procédure d'autorisation administrative ; la seule voie de rupture à l'initiative de l'employeur passe par le juge.

En cas de faute grave, l'employeur peut notifier une **mise à pied** énonçant avec précision les faits reprochés, dans le mois de leur connaissance. Il saisit ensuite la juridiction du travail d'une demande en **résolution judiciaire** du contrat. Le délégué conserve son salaire pendant trois mois, définitivement acquis. Si le tribunal rejette la demande, la mise à pied est anéantie ; s'il y fait droit, la résiliation prend effet à sa date. La protection couvre aussi les anciens délégués et les candidats (art. L.415-11).

Définition

La **résolution judiciaire** est le mécanisme par lequel la juridiction du travail, saisie par l'employeur, prononce elle-même la rupture du contrat d'un délégué du personnel pour faute grave. Elle remplace le licenciement pour motif grave de droit commun, interdit à l'égard des délégués : le pouvoir de rompre est transféré de l'employeur au juge pour préserver l'indépendance de la délégation du personnel.

La protection bénéficie aux membres titulaires et suppléants de la délégation et au délégué à la sécurité et à la santé pendant leur mandat, aux **anciens délégués** pendant les six premiers mois suivant la fin du mandat, et aux **candidats** pendant trois mois à partir de la présentation des candidatures (art. L.415-11). Un licenciement pour motif économique ou personnel non grave est tout simplement exclu pendant ces périodes, sauf fermeture de l'entreprise, le mandat cessant alors de plein droit.

Conditions d’exercice

La mise à pied est strictement encadrée : elle exige une faute grave et le respect de conditions de forme et de délai.

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

Condition	Exigence légale
Motif	Faute grave uniquement ; énonciation précise des faits et des circonstances dans la notification
Délai d'invocation	Les faits ne peuvent être invoqués au-delà d'un mois à compter de leur connaissance, sauf poursuites pénales dans le mois
Salaire pendant la mise à pied	Maintien du salaire, indemnités et avantages pendant 3 mois, définitivement acquis au délégué
Saisine du juge par l'employeur	Demande en résolution judiciaire devant la juridiction du travail, au plus tard dans le mois de la convocation à comparaître
Défaut de saisine	Le délégué peut demander en urgence la continuation du contrat ou opter pour des dommages-intérêts

Modalités pratiques

Le contentieux se déroule devant le président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire.

Acteur	Recours et délais
Délégué licencié malgré la nullité	Requête dans le mois au président de la juridiction du travail : constat de nullité, maintien ou réintégration (art. L.124-12)
Délégué mis à pied	Requête dans le mois sur le maintien du salaire au-delà de 3 mois ; ou saisine dans les 3 mois pour dommages-intérêts
Option indemnitaire	Dommages-intérêts incluant le préjudice spécifique lié au statut ; le délégué est alors chômeur involontaire
Caractère de l'option	Le choix entre nullité/réintégration et indemnisation est irréversible
Appel	Ordonnances exécutoires par provision ; appel dans les 40 jours devant le magistrat présidant la chambre compétente de la Cour d'appel
Heures de délégation	Pendant la procédure, les heures libérées du délégué sont transmises au reste de la délégation (art. L.415-12)

Pratiques et recommandations

Qualifier rigoureusement la faute avant toute mise à pied : seule une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail peut fonder une résolution judiciaire.

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

Notifier la mise à pied par écrit avec un énoncé précis et circonstancié des faits, dans le mois de leur connaissance ; une notification vague ou tardive condamne la procédure.

Saisir la juridiction du travail sans attendre, le dépassement du délai ouvrant au délégué le droit d'exiger la continuation du contrat ou une indemnisation renforcée.

Provisionner le coût de la procédure : trois mois de salaire définitivement acquis, salaires éventuellement maintenus jusqu'à la décision définitive, et dommages-intérêts spécifiques en cas d'échec, comme pour les autres salariés protégés.

Éviter toute mesure de contournement, comme la modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat, elle aussi interdite pendant le mandat et sanctionnée en cessation par le président de la juridiction du travail (art. L.415-10).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.415-10 du Code du travail	Nullité du licenciement, mise à pied pour faute grave, résolution judiciaire, options du délégué
Art. L.415-11 du Code du travail	Protection des anciens délégués (6 mois) et des candidats (3 mois)
Art. L.415-12 du Code du travail	Transfert des heures de délégation pendant la procédure
Art. L.124-12 du Code du travail	Modalités de la réintégration ordonnée par le juge
Art. L.121-6 du Code du travail	Formes de notification applicables à la mise à pied

La protection du délégué ne connaît aucune exception pour motif économique : même un licenciement collectif ne permet pas de rompre le contrat d'un délégué en cours de mandat. En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat cesse de plein droit avec l'arrêt des activités (art. L.415-10). Toute stratégie de rupture doit donc être validée juridiquement avant la moindre notification.

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.