

Quels critères de sélection la délégation du personnel peut-elle imposer lors d'un licenciement économique ?

Réponse courte

La délégation du personnel **ne peut pas imposer** unilatéralement des critères de sélection lors d'un licenciement pour cause économique. L'article 16 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que la délégation et la direction **se consultent** sur les critères de sélection des personnes concernées. Il s'agit d'un processus de consultation, et non de codécision.

La délégation peut **proposer** des critères de sélection (ancienneté, charges familiales, qualifications, etc.) et faire valoir son point de vue lors de la consultation préalable à tout licenciement individuel. Toutefois, la décision finale sur les critères retenus et sur les salariés licenciés appartient à la **direction**, qui n'est pas liée par les propositions de la délégation. Ce mécanisme de consultation vise à garantir un dialogue social constructif tout en préservant le pouvoir de direction de l'employeur.

Définition

La **consultation sur les critères de sélection** lors d'un licenciement économique est le processus par lequel la délégation du personnel et la direction d'une entreprise de gardiennage échangent leurs vues sur les critères à retenir pour déterminer les salariés concernés par un licenciement pour raison économique. Ce processus, prévu par l'article 16 de la CCT, est une obligation de consultation et non une obligation de résultat ou de codécision.

Conditions d'exercice

La consultation sur les critères de sélection obéit à des règles précises.

Condition	Détail
Motif du licenciement	Raison économique (schlechte Geschäftslage)
Obligation	Consultation entre la délégation et la direction
Nature	Obligation de moyen, pas de codécision
Rôle de la délégation	Proposer des critères et faire valoir son point de vue
Rôle de la direction	Décider des critères retenus et des salariés concernés
Caractère contraignant	Les propositions de la délégation ne lient pas la direction

Modalités pratiques

Le processus de consultation suit un déroulement structuré.

Étape	Détail
Informé la délégation	Notifier l'intention de procéder à un licenciement économique
Présenter les critères envisagés	Soumettre à la délégation les critères de sélection que la direction envisage
Recueillir les propositions	Permettre à la délégation de proposer des critères alternatifs
Délibérer	Examiner de bonne foi les propositions de la délégation
Décider	La direction arrête les critères définitifs et les salariés concernés

Pratiques et recommandations

Organiser la consultation suffisamment en amont du licenciement pour permettre un échange de vues approfondi avec la délégation, démontrant ainsi la bonne foi de l'employeur dans le processus.

Documenter l'ensemble du processus de consultation, y compris les propositions de la délégation et les motifs pour lesquels certaines ont été retenues ou écartées, pour se prémunir contre un contentieux.

Retenir des critères de sélection objectifs et vérifiables (ancienneté, compétences, charges familiales) qui puissent être justifiés devant les juridictions du travail en cas de contestation.

Respecter les protections légales spécifiques, notamment celle des délégués du personnel qui bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement et ses procédures en vertu du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 16 CCT Gardiennage 2026-2027	Consultation de la délégation sur les critères de sélection en cas de licenciement économique
Art. 15 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction de congédier un salarié pour affiliation syndicale
Art. <u>L.166-1</u> du Code du travail	Obligations de l'employeur en cas de licenciement collectif
Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail	Protection des délégués du personnel contre le licenciement

L'article 16 de la CCT est succinct et ne détaille pas les critères de sélection à privilégier. Il se limite à instituer une obligation de consultation. Les critères habituellement retenus en droit luxembourgeois incluent l'ancienneté, les qualifications professionnelles et les charges de famille. La direction doit néanmoins respecter le principe de non-discrimination.

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.