



TEXTE DU PROJET

N° de projet : 26/2025-1

11 juillet 2025

Protection des délégués du personnel

Proposition de loi portant modification de l'article L.415-10 du Code du travail

Informations techniques :

N° du projet : 26/2025

Remise de l'avis : meilleurs délais

Ministère compétent : Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale

Commission : « Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement »

Proposition de loi portant modification de l'article L. 415-10 du Code du travail

Document de dépôt

Dépôt : (Messieurs Georges Engel et Claude Haagen) : 08.07.2025

*

EXPOSE DES MOTIFS

Les récents événements ayant conduit à la mise en liquidation de l'association Caritas Luxembourg ont mis en lumière certaines lacunes du droit du travail en matière de protection des représentants du personnel. Des délégués du personnel se sont retrouvés en situation de mise à pied, sans garantie immédiate de maintien de leur salaire ou de leurs droits pendant le déroulement d'une procédure judiciaire.

Cette situation crée un vide juridique préjudiciable à la stabilité des institutions représentatives du personnel et à l'effectivité de leur mission. Or, les délégués du personnel jouent un rôle fondamental dans la défense des droits des salariés et dans le dialogue social au sein des entreprises et associations.

Afin d'assurer une meilleure protection de ces représentants, la présente proposition de loi vise à garantir le maintien du salaire ainsi que de l'ensemble des droits et avantages acquis du délégué du personnel en cas de mise à pied, pendant une période minimale de trois mois, et au plus tard jusqu'à la décision définitive dans le cadre de la procédure pénale à l'origine de la mesure.

Pour ne pas faire peser cette mesure exclusivement sur l'employeur, la charge financière est assumée par le Fonds pour l'emploi.

Cette modification vise à renforcer la protection du mandat syndical et à prévenir toute tentative de détournement de procédure à des fins de représailles à l'égard de représentants du personnel.

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

Article unique. À l'article L. 415-10, paragraphe 4, du Code du travail, les alinéas 4 et 5 sont remplacés comme suit :

« Lorsqu'un délégué du personnel fait l'objet d'une mise à pied, il continue à percevoir l'intégralité de son salaire ainsi que l'ensemble de ses droits et avantages acquis pendant une durée minimale de trois mois à compter de la notification de la mise à pied et au plus tard jusqu'à la décision définitive rendue dans le cadre de la procédure judiciaire relative aux faits à l'origine de cette mesure.

Pendant cette période, le salaire est pris en charge par le Fonds pour l'emploi afin de garantir la protection des droits du délégué du personnel durant toute la durée de la procédure. »

COMMENTAIRE DE L'ARTICLE UNIQUE

Cet article remplace les actuels alinéas 4 et 5 du paragraphe 4 de l'article L.415-10 du Code du travail par une nouvelle disposition.

L'alinéa 4, qui prévoit le maintien du salaire du délégué du personnel pendant une période de trois mois en cas de mise à pied, devient superfétatoire au regard de la nouvelle disposition proposée. En effet, celle-ci prévoit expressément un maintien intégral du salaire ainsi que des droits et avantages acquis non seulement pendant une durée minimale de trois mois, mais également jusqu'à la décision définitive rendue dans le cadre de la procédure judiciaire, le cas échéant.

Quant à l'alinéa 5, il est supprimé car il instaure une faculté pour le délégué de demander la prolongation du maintien de son salaire au-delà de la période de trois mois. Cette approche conditionnelle entre en contradiction avec le régime proposé dans la présente proposition de loi, qui confère au délégué un droit automatique à ce maintien, sans nécessité d'introduire une demande ni de solliciter une autorisation. Le nouveau mécanisme repose ainsi sur une garantie légale inconditionnelle, afin de renforcer la protection effective des représentants du personnel.

L'objectif de l'article unique est de garantir une protection financière et statutaire minimale aux délégués du personnel en cas de mise à pied. La situation visée est celle dans laquelle une mise à pied est prononcée dans le cadre ou à la suite de faits susceptibles de constituer une infraction pénale. Dans un tel contexte, la procédure peut s'étendre sur plusieurs mois, voire années, ce qui met en péril tant la stabilité financière que la sécurité juridique du délégué concerné.

Le texte prévoit deux garanties essentielles :

1. **Le maintien intégral du salaire et des droits** : Le délégué continue à percevoir son salaire et conserve l'ensemble de ses droits et avantages acquis, y compris les droits sociaux et liés à l'ancienneté, pendant une durée minimale de trois mois et au plus tard jusqu'à l'issue définitive de la procédure judiciaire. Cette mesure vise à éviter une pression économique pouvant conduire à une démission ou à une rupture anticipée du mandat représentatif.
2. **La prise en charge par le Fonds pour l'emploi** : Afin de ne pas faire reposer cette obligation exclusivement sur l'employeur – notamment dans le cas d'associations en difficulté ou en liquidation – le salaire du délégué pendant cette période est assurée par le Fonds pour l'emploi. Cela permet de dissocier la mesure de protection de la viabilité économique de l'entité employeuse, tout en assurant l'effectivité du droit à la représentation collective.

Ce mécanisme s'inscrit dans une logique de protection accrue du mandat syndical, déjà largement encadré par le Code du travail, et le complète en cas de litiges où l'incertitude juridique est particulièrement forte.

VERSION CONSOLIDÉE

« Article 415-10.

(1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale. Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement. L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible.

(3) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Lorsqu'un délégué du personnel fait l'objet d'une mise à pied, il continue à percevoir l'intégralité de son salaire ainsi que l'ensemble de ses droits et avantages acquis pendant une durée minimale de trois mois à compter de la notification de la mise à pied et au plus tard jusqu'à la décision définitive rendue dans le cadre de la procédure judiciaire relative aux faits à l'origine de cette mesure.

Pendant cette période, le salaire est pris en charge par le Fonds pour l'emploi afin de garantir la protection des droits du délégué du personnel durant toute la durée de la procédure.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

(6) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre."

FICHE FINANCIERE


(Article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'État)

La présente proposition de loi ne comporte pas de dispositions susceptibles de grever le budget de l'État.

Luxembourg, le 8 juillet 2025



Georges Engel
Député



Claude Haagen
Député