



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/62/2025

18 décembre 2025

Protection des délégués du personnel

relatif à la

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

Par lettre du 11 juillet 2025 (Réf. GM/ph/sl), Monsieur Georges Mischo, ministre du Travail, a saisi pour avis notre Chambre au sujet de la proposition de loi sous rubrique.

1. Cette proposition de loi a pour but d'améliorer le mécanisme de protection contre le licenciement du délégué du personnel, en garantissant en cas de mise à pied le maintien de son salaire et autres avantages par le Fonds pour l'emploi, pendant une durée minimale de trois mois et au plus jusqu'à la décision définitive rendue dans le cadre de la procédure judiciaire relative aux faits à l'origine de cette mesure.

2. Cette proposition fait peser la charge financière de cette mesure sur le Fonds pour l'emploi.

La CSL s'interroge s'il s'agit d'une simple avance de salaire ou d'un droit aux salaires sans remboursement ultérieur du Fonds pour l'emploi ?

La CSL craint que cette proposition n'entraîne des mises à pied à la volée de la part des employeurs, surtout si aucun remboursement n'est mis à charge de l'employeur.

En outre, la CSL ne comprend pas bien pourquoi prévoir une durée minimale de trois mois.

La formule « la décision définitive rendue dans le cadre de la procédure judiciaire relative aux faits à l'origine de cette mesure. » est peu précise (vise-t-on la procédure d'appel seulement ou également le recours en cassation ?). Il est préférable de la remplacer par « la décision sur la résolution judiciaire du contrat ou son maintien ».

3. Les auteurs entendent simplement supprimer deux paragraphes de l'article L.415-10.

Il faudrait néanmoins revoir tout l'article afin d'en garantir la cohérence et une mise en œuvre plus protectrice des salariés délégués du personnel. La CSL a rédigé une proposition en ce sens (voir ci-dessous).

4. Actuellement, les délégués 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 leur mandat.

Si l'employeur invoque une faute grave à l'encontre du délégué, il a la faculté de notifier une mise à pied au délégué.

La loi actuelle prévoit expressément que pendant les 3 mois suivant la date de notification de la mise à pied, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si son 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 3 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 3 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.

L'option entre les deux demandes précitées est irréversible.

5. Selon les dispositions actuelles, les 3 premiers mois sont automatiquement perçus par le salarié et lui restent définitivement acquis.

La CSL est d'avis que ce maintien automatique pour les trois premiers mois de salaire doit être étendu et rester définitivement à charge de l'employeur, et non pas à charge du Fonds pour l'emploi.

A titre subsidiaire pour le cas où la proposition de loi devait être suivie, au-delà des trois premiers mois de la mise à pied, le Fonds pour l'emploi doit pouvoir demander le remboursement des salaires versés à l'employeur, dans le cas où la mise à pied est considérée comme non-justifiée.

Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige, le Fonds pour l'emploi doit être mis en intervention. À défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

6. En ce qui concerne la procédure, la CSL tient à relever un autre problème concernant la demande de maintien de salaire au-delà des trois premiers mois après la mise à pied: il arrive qu'une plainte pénale bloque toute décision du Président du Tribunal du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire concernant la demande en maintien de salaires.

Une solution alternative serait que cette demande en maintien des salaires au-delà des trois premiers mois relève de la compétence du juge des référés, car dans les procédures de référé, la surséance ne peut être invoquée et la juridiction rend une décision sans attendre le jugement pénal.

Or à l'heure actuelle, l'ordonnance du Président sur la demande en maintien des salaires est en effet rendue « comme en matière sommaire » et non pas « en référé », et donc comme au fond. C'est pourquoi, les juges ont admis de surseoir à statuer en attendant l'issue pénale du litige sur les témoignages versés.

Mais si au contraire cette action relevait du référé, conformément aux articles 941 et suivants du Nouveau code de procédure civile, la surséance serait écartée. Plusieurs éléments militent ainsi en faveur d'une telle qualification de « référé » :

- **C'est une action qui tend à prendre une mesure provisoire : le maintien ou non des salaires dont le sort définitif sera fixé par l'action principale en résolution ou continuation du contrat : ils resteront soit à charge définitive de l'employeur, soit seront à rembourser par le salarié ;**
- **De la compétence d'un juge unique, le même que le juge des référés : le Président du Tribunal du travail ;**
- **Dont les pouvoirs sont limités.**

La CSL estime donc qu'il n'y a aucune conséquence préjudiciable de qualifier cette action en maintien de référé, alors que justement cela éviterait aux délégués du personnel de ne pas pouvoir obtenir le maintien de leurs salaires du fait d'une action pénale lancée par leur employeur. Le but de cette action était justement de garantir aux délégués mis à pied de pouvoir subvenir à leurs besoins le temps de l'instance au fond.

À défaut, la supprimer et rendre le maintien des salaires automatique est la solution idéale, comme le veut la présente proposition, de même que la proposition de texte que la CSL formule.

7. Selon les dispositions actuelles, le délégué a une option entre demander le maintien de ses salaires au-delà des trois premiers mois devant le Président du tribunal du travail et demander la constatation de la résiliation du contrat assortie de dommages et intérêts devant le Tribunal du travail.

8.Or cette procédure actuelle est complexe et difficilement compréhensible.

Il faut profiter de cette proposition pour la simplifier.

En effet, le texte actuel offre une option : soit devant le Président du Tribunal du travail, soit devant le Tribunal du travail, ce qui rend la procédure quelque peu bancal.

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.

La demande de l'employeur relève du Tribunal du travail, mais le cas échéant par demande reconventionnelle d'une action devant le Président du Tribunal du travail.

En pratique, cette voie de la demande reconventionnelle ne fonctionne pas. Il convient donc de la supprimer du texte de loi.

9. La présente proposition fait disparaître envers le délégué l'option « Action en maintien des salaires par le délégué devant le Président de la juridiction du travail ».

La phrase « L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible » est à supprimer.

10. La proposition de loi maintient les paragraphes (5), (6) et (7) actuels :

« (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. »

10bis. Les passages soulignés de ce paragraphe ne peuvent pas être maintenus tels quels suite aux suppressions proposées.

Le terme « *dispense* » issu du projet de loi originel en 2013 ne devrait-il pas être remplacé par « *mise à pied* » ?

Un alignement des juridictions compétentes est également souhaitable. Mais une procédure orale doit être privilégiée afin de limiter au maximum la durée de la procédure avant d'obtenir une décision définitive.

Il faudrait préciser à qui incombera au final la charge des salaires payés par le Fonds pour l'emploi, dans l'une ou l'autre des options choisies « Maintien du Contrat » ou « Résiliation du contrat » : Au Fonds pour l'emploi ou à l'employeur, la CSL étant d'avis qu'il appartient à l'employeur de rembourser le Fonds pour l'emploi en cas de maintien du contrat.

11. La CSL profite en outre du présent avis pour relever les problèmes que suscite cet article L.415-10 :

Maintien des salaires en attendant la solution définitive du litige

Pour ordonner le maintien de la rémunération, le juge vérifie s'il y a apparence d'illégitimité de la sanction prise et il appartient à l'employeur de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

Certaines décisions ont retenu que, dans le cadre de l'examen sommaire, le juge n'a pas à prendre position sur le caractère sérieux des faits, il en vérifie seulement la précision et la réalité.

Si la mise en œuvre pratique de cette action ne permet pas de garantir aux délégués mis à pied de pouvoir subvenir à leurs besoins le temps qu'une décision définitive n'intervienne, elle n'a aucun intérêt et peut donc être supprimée.

Un parallèle peut être fait avec l'article L. 521-4 (2) applicable en cas de licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur. Ici le demandeur d'emploi obtient l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission. Le président de la juridiction du travail statue d'urgence, l'employeur entendu ou dûment convoqué. Il suffit que le demandeur d'emploi se soit inscrit à l'Adem et ait lancé une action au fond. Une certaine automaticité existe ici aussi et il faudrait donc que d'office le délégué obtienne gain de cause.

Initiative de la procédure et réintégration d'office

L'employeur peut abuser de cette procédure pour mettre à l'écart quelques mois un délégué gênant en le mettant à pied et en restant passif par après. Il est donc préférable de prévoir que l'employeur doit demander la résiliation du contrat et que les salaires du délégué sont maintenus d'office par l'employeur jusqu'à la décision à intervenir.

La CSL propose d'accorder un délai d'un mois à l'employeur pour faire la demande en résiliation du contrat de travail suite à la mise à pied. La CSL a conscience que cette action pourrait entraîner la compétence territoriale d'un tribunal étranger pour un délégué frontalier¹, sauf si le salarié frontalier accepte la compétence territoriale du Luxembourg.

La demande en résiliation mènera soit à la fin du contrat du délégué et dans ce cas celui-ci sera, comme dans la loi actuelle, chômeur involontaire. Soit elle mènera au maintien du contrat avec réintégration du délégué lorsque le tribunal considérera que le délégué n'a commis aucune faute grave.

Le délégué doit en outre à ce stade avoir la possibilité de demander par voie reconventionnelle la résiliation de son contrat s'il ne souhaite, eu égard au litige avec son employeur, pas continuer à travailler pour celui-ci.

En outre, en cas d'inaction de l'employeur, le délégué doit pouvoir agir pour demander soit sa réintégration via une procédure rapide en référé, soit la résiliation de son contrat avec attribution de dommages et intérêts.

Domage spécifique subi par le délégué

Quand le délégué ne souhaite pas être réintégré, il doit, comme actuellement, pouvoir demander 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 est à considérer comme chômeur involontaire à compter de la décision définitive coulée en force de chose jugée sur la résolution du contrat.

La loi devrait préciser que les dommages et intérêts doivent être évalués par rapport à la durée du mandat du délégué restant à courir.

¹ RÈGLEMENT (UE) No 1215/2012 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale
Compétence en matière de contrats individuels de travail
Article 20

1. En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 6, de l'article 7, point 5), et, dans le cas d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1).

2. Lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation, comme ayant son domicile dans cet État membre.

Article 21

1. Un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attrait:

a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile; ou

b) dans un autre État membre:

i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail; ou

ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

2. Un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attrait devant les juridictions d'un État membre conformément au paragraphe 1, point b).

Article 22

1. L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

2. Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant la juridiction saisie de la demande originaire conformément à la présente section.

Article 23

Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions:

1) postérieures à la naissance du différend; ou

2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section.

Le délégué doit en outre avoir droit à une indemnité de préavis et une indemnité de départ le cas échéant, auxquelles un « salarié ordinaire » licencié abusivement aurait eu droit, en vertu des articles L. 124-6 et 7 du Code du travail.

Discrimination des délégués frontaliers

Lorsque le contrat est résilié par le Tribunal du travail, le délégué est considéré comme chômeur involontaire après les trois mois de maintien de salaire. Mais cette admission rétroactive au chômage ne profite pas aux délégués frontaliers ce qui constitue une discrimination. Il faudrait s'inspirer de la législation « reclassement » et s'assurer d'accorder les mêmes droits aux délégués non-résidents qu'aux délégués résidents.

Procédure d'appel

La procédure de première instance est une procédure orale, qui permet un traitement des litiges dans un délai long, mais qui reste raisonnable par rapport aux instances d'appel, qui relèvent d'une procédure écrite.

De manière générale, la Justice doit se voir allouer plus de moyens pour rendre des décisions plus rapidement.


Rendre la procédure d'appel orale dans toutes les affaires de droit du travail permettrait déjà d'alléger les procédures, les délais et les coûts.

Il faudrait également insérer des délais dans la procédure de façon à obliger tant le tribunal que la Cour d'appel à trancher endéans une année, dans un souci de de sécurité juridique.

12. Au vu des développements qui précèdent, si la CSL approuve et partage l'idée de vouloir améliorer la protection et la prise en charge des délégués du personnel face à un comportement abusif de leur employeur, le système actuel présentant des failles, la CSL propose d'aller au-delà avec sa proposition de loi formulée en annexe.

Luxembourg, le 18 décembre 2025

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.

Annexes :

- 1. Proposition de texte coordonné de la CSL**
- 2. Schémas expliquant la proposition de la CSL**

Proposition de texte coordonné de la CSL

Art. L. 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.

~~(23) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.~~

(32) 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. L'indemnisation correspond au minimum à l'indemnité compensatoire de préavis, et, le cas échéant, à l'indemnité de départ, auxquelles un salarié ordinaire licencié abusivement aurait eu droit, en vertu des articles L. 124-6 et 7 du Code du travail, à augmenter de tout ou partie des salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin du délai de la protection spéciale dont il jouit pour tenir ~~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.

La mise à pied doit être notifiée au délégué concerné par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la mise à pied vaut accusé de réception de la notification.

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.

~~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, jusqu'à la décision judiciaire définitive et coulée en force de chose jugée sur le maintien ou la résolution judiciaire du contrat de travail. 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 de la mise à pied au délégué concerné.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense mise à pied cessent de plein droit et le délégué est réintégré.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à la demande de résolution du contrat de travail ~~cette demande~~, la résolution du contrat ~~iliation~~ prend effet à la date de la décision une fois celle-ci définitive et coulée en force de chose jugée, et le délégué est considéré comme chômeur involontaire, au sens de l'article L.521-3 à partir de cette date. ~~notification de la mise à pied.~~ Cette décision doit intervenir au plus tard un an après l'introduction de l'instance y relative.

Cette ~~disposition~~ décision de première instance sur la résolution du contrat 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. Un nouveau délai d'un an s'ouvre en cas d'appel interjeté contre la décision rendue en première instance.

Le délégué a le droit de demander reconventionnellement également la résolution du contrat ainsi que la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts. L'indemnisation correspond au minimum à l'indemnité compensatoire de préavis, et le cas échéant l'indemnité de départ, auxquelles un salarié ordinaire licencié abusivement aurait eu droit, en vertu des articles L. 124-6 et 7 du Code du travail, à augmenter de tout ou partie des salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin du délai de la protection spéciale dont il jouit.

(6) Si l'employeur n'engage pas ~~cette-la~~ procédure prévue au paragraphe (5) ci-avant dans le délai d'un mois à partir de la notification de la mise à pied, endéans les délais, le ~~salarié délégué~~ le salarié délégué peut demander, dans ~~les quinze jours~~ le mois qui suit après écoulement du délai, SOIT par simple requête ou par acte d'huissier de justice, au président de la juridiction du travail qui statue ~~d'urgence et comme en matière sommaire en référé,~~ les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause, ~~SOIT-ou~~ SOIT 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~~ résolution du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts correspondant au minimum à l'indemnité de préavis, et l'indemnité de départ, auxquelles un « salarié ordinaire » licencié abusivement aurait eu droit, en vertu des articles L. 124-6 et 7 du Code du travail, à augmenter de tout ou partie des salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin du délai de la protection spéciale dont il jouit pour ~~tenir~~ en compte du dommage spécifique subi par la cessation de ~~son~~ de travail 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, à compter de la décision définitive coulée en force de chose jugée sur la résolution du contrat.~~

L'ordonnance de référé ordonnant le maintien du contrat et la réintégration du salarié peut être frappée d'appel dans un délai de quinze jours à partir de la notification par le greffier de la copie de la décision aux parties intéressées par lettre recommandée. L'appel est porté devant le Président de la Cour d'appel. Il est jugé d'urgence et selon la même procédure qu'en première instance.

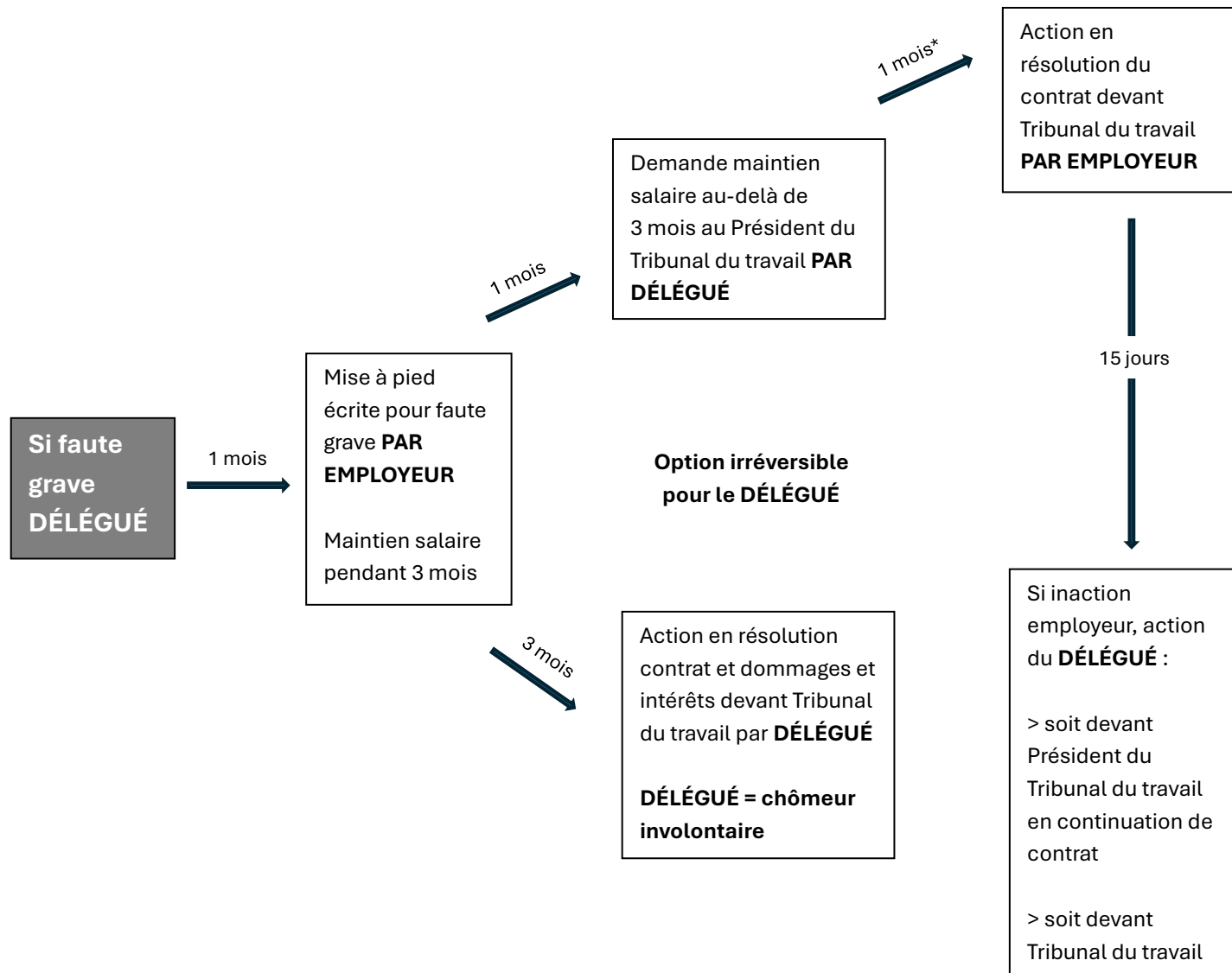
La décision se prononçant sur la résolution du contrat doit intervenir au plus tard un an après l'introduction de l'instance y relative. Elle est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail ; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement. Un nouveau délai d'un an s'ouvre en cas d'appel interjeté contre la décision rendue en première instance.

(7) 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.

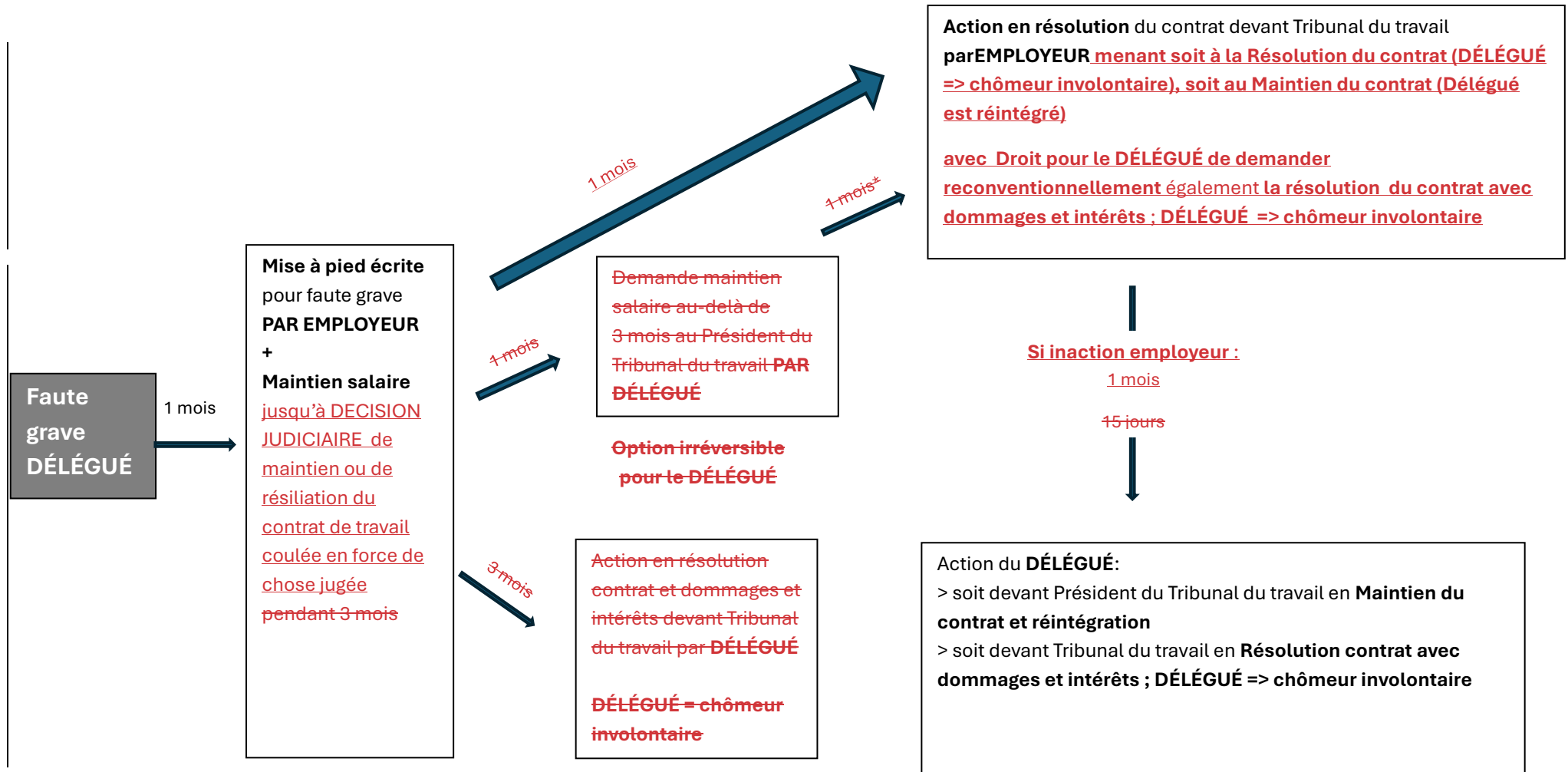
(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander 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.~~



* 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.



*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.

