

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**REPERTOIRE NR.: 4038/2025
L-TRAV-639/25**

ORDONNANCE

rendue le mardi 9 décembre 2025 par Patricia HEMMEN, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme résident du Tribunal du Travail, assistée de la greffière Jill LEJEUNE, statuant en application de l'article L. 415-10 (2) du Code du travail,

DANS LA CAUSE

ENTRE

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET

1. **La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. **la société anonyme SOCIETE2.) s.a.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse, comparant par la société anonyme GSK Stockmann s.a., établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 44, avenue John F. Kennedy, inscrite au Barreau de Luxembourg et au registre de commerce et des

sociétés de Luxembourg sous le numéro B 205 326, dûment représentée par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu.

Faits

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 30 septembre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire a été refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 11 novembre 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

Lors de cette audience Maître Rudatinya MBONYUMUTWA comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Olivier GOERES comparu pour la partie défenderesse MIG S.à r.l et Maître Daniel NERL pour la patrie défenderesse SOCIETE2.) s.a..

Sur ce, le président du Tribunal du Travail prit l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour,

l'ordonnance qui suit :

PROCEDURE

Par requête déposée le 30 septembre 2025 au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. et la société anonyme SOCIETE2.) s.a., devant le Président du Tribunal du travail pour s'y entendre constater la nullité du licenciement avec préavis prononcé en date du 11 septembre 2025 et pour s'y entendre ordonner son maintien sinon sa réintégration au sein de la société SOCIETE2.) sinon au sein de la société MIG, sous astreinte de 250 euros par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir.

PERSONNE1.) demande encore de dire qu'il conservera son statut de délégué du personnel au sein de la société SOCIETE2.).

L'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir est également sollicitée.

Finalement, PERSONNE1.) demande la condamnation des sociétés SOCIETE2.) et MIG à lui payer solidairement, sinon *in solidum*, sinon chacun pour le tout, une indemnité de procédure de 2.000 euros à titre sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société MIG demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

PERSONNE1.) est entré aux services de la société MIG suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 30 mai 2022 ayant pris effet au 1^{er} juin 2022 en qualité de soudeur.

Dans le cadre des élections sociales du 12 mars 2024, il a été élu comme délégué du personnel.

Par un courrier recommandé du 11 septembre 2025, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois se terminant le 14 novembre 2025.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) estime que, ayant eu la qualité de délégué du personnel au moment de son licenciement en date du 11 septembre 2025, ce licenciement serait intervenu en violation de l'interdiction de licencier telle que portée par l'article L.415-10 (2) du Code du travail et il demande en conséquence à voir constater la nullité du licenciement.

Les délégués du personnel bénéficieraient, en raison de leur statut et non pas de leur mandat, d'une protection spécifique contre le licenciement dès leur élection. L'article L. 415-10 du Code du travail ne retardant pas explicitement le point de départ de cette protection à l'installation de la délégation suite à la tenue d'une assemblée constituante, il ne saurait être considéré qu'un salarié élu puisse en être privé du seul fait de l'absence d'une telle assemblée. Admettre la thèse contraire reviendrait à ajouter à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas.

Le requérant rappelle également que, conformément à l'article L. 415-11 du Code du travail, la protection spéciale s'étend non seulement aux anciens délégués du personnel après l'expiration de leur mandat, mais également aux candidats aux élections. Il serait partant à tort que le président de chambre de la Cour d'appel aurait estimé dans l'ordonnance produite par la société MIG qu'une situation où plusieurs délégations bénéficient en même temps de la protection édictée par l'article L. 415-10 du Code du travail serait à éviter. Au contraire, une telle situation serait expressément prévue par la loi.

Il souligne encore que sa qualité de délégué du personnel était parfaitement connue et reconnue tant par ses collègues que par l'employeur.

Il se réfère à une ordonnance rendue le 7 novembre 2024 par la présidente du tribunal du travail, ayant considéré que le délégué du personnel a « *cette qualité au jour de son élection, respectivement, en l'espèce, au jour où les élections sociales (...) ont été déclarées valables* », après avoir constaté que, si la loi règle expressément les modalités de la cessation du mandat du délégué du personnel, « *aucune disposition ne règle expressément à partir de quel moment débute le mandat.* »

Compte tenu du transfert d'entreprise opéré entre la société MIG et la société SOCIETE2.) au mois de mars 2025, dont la réalité découlerait des pièces versées ensemble les développements dans sa note de plaidoiries déposée à l'audience du

11 novembre 2025, il y aurait lieu d'ordonner sa réintégration au sein de la société SOCIETE2.), l'employeur cessionnaire, sinon au sein de MIG, l'employeur cédant, et d'ordonner la conservation de son mandat de délégué du personnel.

La demande en réintégration est basée sur les articles L. 415-10, L-124-12 et L-127-3 du Code du travail.

Quant au moyen d'incompétence soulevé par SOCIETE2.), PERSONNE1.) estime que la compétence est déterminée par l'objet du litige, en l'espèce sa demande en nullité du licenciement, et non pas par la cause de la demande, en l'espèce le transfert d'entreprise.

La société MIG s'oppose à la demande. Elle fait plaider qu'il n'y aurait jamais eu de convocation ni de tenue de l'assemblée constituante de la délégation du personnel, pour des raisons non imputables à l'employeur, de sorte que, quoique élu lors des élections sociales, le mandat de PERSONNE1.) n'aurait pas débuté à la date du licenciement.

A l'appui de ce moyen, la société MIG invoque une ordonnance n° 13/25 – III – TRAV rendue le 28 janvier 2025 en matière de délégation du personnel par le président de chambre de la Cour d'appel, dont le raisonnement serait parfaitement transposable en l'espèce.

Elle ajoute, pour autant que de besoin, que les élections n'ont pas fait l'objet d'un recours, de sorte que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir d'une prolongation de la protection prévue au profit des candidats au poste de délégué.

A titre subsidiaire, la société MIG conclut à l'irrecevabilité de la demande en nullité du licenciement, le salarié ayant, en demandant les motifs du licenciement par courrier recommandé de son mandataire daté du 9 octobre 2025, opté pour l'action en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail, partant définitivement renoncé à demander la nullité du licenciement.

Elle conclut encore à l'incompétence matérielle du président du tribunal du travail pour constater un transfert d'entreprise et au rejet de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), pour manque de précision.

La société SOCIETE2.) conclut à l'irrecevabilité de la demande en réintégration dirigée à son encontre.

PERSONNE1.) aurait été un salarié de la société MIG, il aurait été licencié par cette dernière et il aurait demandé les motifs du licenciement à cette dernière. Faute de compétence spéciale du président du tribunal du travail pour statuer sur l'existence d'un transfert d'entreprise, partant pour conclure à l'existence d'une relation de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.), sa demande à son encontre serait à déclarer irrecevable.

A titre subsidiaire, elle fait plaider que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir l'existence d'un transfert d'entreprise. Il ne résulterait pas des pièces produites quelle entité du groupe SOCIETE3.) SA ou SOCIETE4.) SA, a conclu un contrat de travail

avec les anciens salariés de la société MIG. Par ailleurs, la seule reprise de quelques salariés de la société MIG ne saurait suffire pour établir l'existence d'un tel transfert. SOCIETE2.) conteste la reprise des locaux et du matériel de MIG.

Encore plus subsidiairement, SOCIETE2.) souligne qu'il résulte de la note de plaidoiries déposée par le mandataire de PERSONNE1.) que le prétendu transfert aurait eu lieu en mars 2025. Or, depuis cette date, PERSONNE1.) serait resté aux services de la société MIG. Son contrat de travail aurait partant continué avec son employeur initial. Or, la solidarité prévue à l'article L. 127-3 du Code du travail se limiterait aux obligations venues à échéance avant la date du transfert.

MOTIFS DE LA DECISION

Aux termes de l'article L. 415-10 du Code du travail « (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 [...]*

(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 [...] »

Cet article prévoit que seuls les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel d'un côté et le délégué à la sécurité et à la santé de l'autre côté bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant la durée de leur mandat.

Le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est intervenu par lettre datée du 11 septembre 2025.

Il a déposé la présente requête en date du 30 septembre 2025 au greffe du tribunal du travail de sorte que le délai prévu à l'article précité du Code du travail pour saisir le Président du tribunal du travail a été respecté.

La demande est partant recevable à cet égard.

Les dispositions ci-avant citées attribuent une compétence spéciale et exclusive, en première instance au président du tribunal du travail et en instance d'appel au magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, pour constater la nullité du licenciement d'un délégué du personnel pendant la durée de son mandat et ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration dans l'entreprise.

Le mandat de délégué du personnel de PERSONNE1.) faisant l'objet de contestations, il échet de statuer sur la compétence du président du tribunal du travail pour connaître de sa demande.

Il ressort de la requête introduite le 30 septembre 2025 que PERSONNE1.) a basé sa demande en nullité de son licenciement avec préavis sur l'article L.415-10 du Code du travail précité. Il ne se prévaut pas de l'article L. 415-11 du Code du travail relatif à la protection des candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Il est constant en cause qu'aux élections sociales qui se sont tenues le 12 mars 2024, PERSONNE1.) a été élu comme délégué du personnel.

Il a été constaté à plusieurs reprises par les juridictions du travail que l'article L.415-3 du Code du travail prévoit de quelle manière le mandat du délégué du personnel prend fin mais qu'aucune disposition ne règle expressément à partir de quel moment débute de mandat.

Dans son ordonnance n° 13/25 – III – TRAV rendue le 28 janvier 2025 en matière de délégation du personnel par le président de chambre de la Cour d'appel, ce dernier a néanmoins encore constaté que le point de départ de la protection peut être déduit, de manière implicite, de certaines autres dispositions légales ainsi que de dispositions réglementaires.

Il a cité l'article L. 416-1 du Code du travail qui dispose ce qui suit : *« Lors de la réunion constituante, qui est convoquée, dans le mois suivant les élections, par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire ; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu. »*

Il a encore relevé ce qui suit :

« le législateur qualifie cette première réunion des membres élus de la délégation du personnel de « réunion constituante », expression qui permet de considérer que ce n'est que lors de la tenue de cette réunion que la délégation du personnel est véritablement constituée.

Le législateur a par ailleurs employé le terme « salarié » et non « délégué » ayant « obtenu le plus grand nombre de voix », afin de désigner la personne qui doit prendre l'initiative de la convocation.

D'autre part, l'article 35 du Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel dispose ce qui suit : « L'installation de la délégation ne peut avoir lieu avant l'expiration du délai de 15 jours qui suivent le dernier jour d'affichage du résultat du scrutin ou, en cas de contestation, avant la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

Enfin et surtout, aux termes de l'article L. 415-3, point 1 du Code du travail, « le mandat de délégué du personnel prend fin en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation nouvellement élue a eu lieu ».

Ainsi que le soutient à juste titre la partie appelante, admettre la thèse soutenue par la partie intimée, selon laquelle le mandat de délégué débiterait le jour de son élection, « du simple fait de cette élection », reviendrait à admettre, en cas de non-réélection, l'existence de deux délégations du personnel durant toute la période qui s'étend de la date des nouvelles élections sociales jusqu'à la tenue de l'assemblée constituante par la nouvelle délégation, hypothèse inconcevable en pratique et exclue par l'article L. 415-3 du Code du travail, aux termes duquel seule la délégation du personnel sortante a mandat pour mener à bien les attributions de la délégation du personnel jusqu'à l'installation de la prochaine délégation.

L. 415-3 du Code du travail exclut partant, de manière implicite mais nécessaire, que le mandat de délégué en question puisse débiter du simple fait de l'élection, ou encore, le jour des élections sociales.

Par ailleurs, il convient de tenir compte de ce que l'article L. 415-10 (2) du Code du travail, en instaurant au profit du membre élu de la délégation du personnel une protection spéciale contre le licenciement, constitue une exception au principe du droit de l'employeur de licencier ses salariés dans les cas prévus par la loi outre qu'elle représente un privilège au profit d'une certaine catégorie de salariés et qu'à ce double titre, ladite protection spéciale est soumise au principe de l'interprétation stricte des exceptions (v. dans ce sens : Cass. fr., 2e civ., 17.07.1967, Bull. civ. II, n° 260 ; Soc. 01.03.2005, Bull. civ. V, n° 74 ; P. Pescatore, Introduction à la science du droit, Office des imprimés de l'Etat, n° 235, p. 343).

Or, ni l'article L. 415-10 (2) du Code du travail ni aucune autre disposition légale pertinente n'édicte que la protection légale spéciale contre le licenciement bénéficierait au salarié élu membre de la délégation du personnel, du seul fait de son élection ou à compter du jour de son élection.

Si un certain courant jurisprudentiel déroge à ce principe par une interprétation extensive du texte de loi instituant la protection spéciale du représentant du personnel, il n'en est ainsi qu'en présence d'un comportement injustifié de l'employeur tendant à lui faire obstacle (cf. not. Cass. fr. Assemblée plénière, 27.10.1972, Bull. Ass. plén., n° 5 ; Jurisprudence citée dans les conclusions du Parquet général dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt rendu le 12 mai 2011, sous le numéro 32/11, par la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg, p. 14-19).

Tel n'est pas le cas en l'espèce où, loin d'avoir fait obstacle ou tenté de faire obstacle à la protection spéciale dont il s'agit par un comportement injustifié avéré, l'employeur a, bien au contraire, tenté en vain de favoriser la tenue de la réunion constituante dans un délai rapproché, et s'est heurté, dans ce contexte, aux protestations d'une organisation syndicale (cf. échange de courriels versé en pièce 8 de la farde de l'appelante) [...] »

En l'espèce, il résulte du procès-verbal « résultats des opérations électorales pour les délégations du personnel » versé par le requérant que les trois candidats, dont PERSONNE1.), ont été élus d'office.

A ce sujet l'article L. 413-1 (6) du Code du travail dispose que « *Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs, ceux-ci seront déclarés élus d'office.* »

Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines. »

Suivant l'article L. 416-1 (1), alinéa 2, du Code du travail « *A défaut d'élections en application du paragraphe (6) de l'article L.413-1, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé. »*

Le raisonnement du président de chambre de la Cour d'appel repris ci-avant est donc parfaitement transposable à l'hypothèse d'une élection d'office.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'établit, ni ne soutient par ailleurs, que la délégation du personnel a été véritablement constituée lors d'une réunion constituante convoquée à la suite des élections sociales du 12 mars 2024.

Il n'établit pas non plus que les points à l'ordre du jour de la réunion constituante suivant règlement grand-ducal du 17 décembre 2017 portant exécution de l'article L. 416-1 du Code du travail aient été abordés par les candidats élus ni qu'un procès-verbal de la réunion constituante aurait été transmis au chef d'entreprise ainsi qu'à l'Inspection du Travail et des Mines au plus tard cinq jours après la date de la réunion.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir que la délégation dont il prétend être membre fut véritablement constituée et installée.

Cette constatation ne se trouve pas éternisée par l'invitation faite aux salariés, par PERSONNE3.) en date du 6 août 2024, de « *passer au secrétariat le plus rapidement possible afin de signer des documents concernant les délégués du personnel.* » Cette pièce ne permet aucunement de retenir que l'installation de la délégation nouvellement élue a eu lieu et que le mandat d'éventuels anciens membres de la délégation a pris fin.

C'est encore à justice titre que la société MIG requiert le rejet de l'attestation testimoniale versée par le requérant, établie par PERSONNE2.), suivant laquelle « *PERSONNE1.) ma proposer son aide et ma bien conseillé pour mes démarches* », pour manque de précision.

PERSONNE1.) n'étant pas un délégué bénéficiant de la protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article L.415-10 du Code du travail, le président du tribunal du travail n'est pas compétent pour connaître de sa demande.

Il n'est pas inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à charge de la société MIG, de sorte que sa demande en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Le requérant a succombé dans sa demande, de sorte qu'il n'a pas droit à l'allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Patricia HEMMEN, juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg en application de l'article L.415-10 (2) du Code de travail, contradictoirement et en premier ressort ;

se déclare incompétent pour connaître de la demande ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne le requérant aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix de et à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St Esprit, Bâtiment JP, par Nous, **Patricia HEMMEN**, qui avons signé la présente ordonnance avec la greffière.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**