

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4397/2025
L-TRAV-429/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 DÉCEMBRE 2025

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Marc FEYEREISEN, avocat à la cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, Avenue de la Gare,

partie demanderesse, comparant par Maître Marc FEYEREISEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s. a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Bertrange.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 juillet 2024. A l'appel de la cause à l'audience publique dont question l'affaire fut alors fixée au 16 septembre 2024. Pour des raisons d'organisation interne, l'affaire fut alors fixée au 13 novembre 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties. A l'audience publique du 26 novembre 2025, n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 2 décembre 2025.

Lors de cette audience Maître Marc FEYEREISEN comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Catherine GRAFF comparu pour la partie défenderesse.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg en date du 3 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après « SOCIETE1.) ») devant ce tribunal pour s'y entendre, en ordre principal, sur base de l'article L. 415-10 (2) alinéa 4 du Code du travail, constater la résiliation du contrat de travail, sinon la cessation du contrat de travail avec effet au 15 juillet 2024, sinon avec effet au 15 mars 2024, sinon avec effet au 1^{er} mars 2024 et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants:

- dommages et intérêts à titre matériel : 900.000 euros ;
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 25.000 euros ;
- indemnité pour préjudice spécifique en rapport avec son statut de délégué : 1.602.555,42 euros.

En ordre subsidiaire, sur base notamment des articles L. 124-11 et L. 124-12 du Code du travail, PERSONNE1.) demande de voir condamner la SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- dommages et intérêts à titre matériel : 900.000 euros ;
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 25.000 euros.

PERSONNE1.) réclame encore la condamnation de la SOCIETE1.) au paiement des montants de 75.289,50 euros à titre de bonus pour l'année 2023 et de 40.781,81 euros à titre du bonus pour l'année 2024, et il demande acte qu'il se réserve le droit de formuler en cours d'instance une demande tenant au paiement de ses jours de congé et jours fériés légaux échus.

Il demande d'ordonner l'exécution provisoire du jugement et la majoration de l'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de sa notification.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros.

A l'audience du 2 décembre 2025, les deux parties sont d'accord à limiter les débats à la question de la protection spéciale contre le licenciement des candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel et elles demandent au tribunal du travail de statuer par un jugement séparé.

FAITS

PERSONNE1.) a été au service de la SOCIETE1.) en la qualité de « *Senior Manager* » suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 3 juillet 2017 avec effet au 1^{er} août 2017.

Par courrier recommandé daté du 23 février 2024, la SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

Par courrier recommandé daté du 1^{er} mars 2024, la SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) un licenciement avec préavis courant du 15 mars 2024 au 14 juillet 2024.

Par courrier de son mandataire envoyé le 28 mars 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé remis à la poste 30 avril 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

cf. courrier

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

PERSONNE1.) considère qu'en tant que candidat aux élections sociales du 12 mars 2024 et délégué effectif par la suite, son licenciement du 1^{er} mars 2024 serait intervenu en méconnaissance des dispositions protectrices des articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail.

En effet, le 26 février 2024, à 11.20 heures, un représentant de la SOCIETE1.) aurait accusé réception de la liste des candidats dénommée « *Better Together* » sur laquelle il figurait en tant que candidat aux élections de la délégation du personnel. Sa candidature aurait été parfaitement conforme et n'aurait pas été refusée par l'employeur tel que cela aurait été possible en vertu de l'article 6 du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

A partir du dépôt de la liste, par application de l'article L. 415-11 du Code du travail, il aurait partant bénéficié de la protection contre le licenciement instaurée par l'article L. 415-10 (2) du même code.

PERSONNE1.) souligne encore qu'il a été élu délégué effectif lors des prédites élections et qu'aucun recours n'a été introduit.

Subsidiairement, le licenciement serait à déclarer abusif.

A l'audience du 2 décembre 2025, PERSONNE1.) reconnaît que la lettre de motivation lui est parvenue dans le délai légal d'un mois et déclare renoncer au moyen tiré de la tardiveté de la lettre de motifs formulé dans sa requête.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) ne peut pas se prévaloir de la protection contre le licenciement des articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail, étant donné qu'il n'était pas encore candidat aux élections sociales en date 23 février 2024, jour où la convocation à l'entretien préalable lui a été notifiée.

Par analogie à l'article L. 121-6 (4) du Code du travail relative à la protection contre le licenciement en cas de maladie, il y aurait lieu de retenir que pour pouvoir se prévaloir de la protection contre le licenciement, il faut avoir remis sa candidature au chef de l'entreprise ou à son délégué avant la notification de la convocation à l'entretien préalable. Il ne saurait être admis que le licenciement ou la convocation à l'entretien préalable peut être mis à néant par le salarié, qui a été régulièrement convoqué à l'entretien préalable à un moment où il n'avait pas encore posé sa candidature, au motif qu'il était candidat aux élections lors de l'expédition de la lettre de licenciement.

La SOCIETE1.) souligne qu'elle n'avait, au moment de la convocation à l'entretien préalable, aucune connaissance de la candidature de PERSONNE1.).

Elle conteste toute faute dans son chef pour avoir accusé réception de la liste des candidats.

A l'appui de ses moyens, la SOCIETE1.) se réfère à un jugement rendu par le tribunal du travail, autrement composé, en date du 17 juin 1999, numéro 2000/99 du rôle.

A la demande de la partie adverse et sur autorisation préalable du tribunal, la SOCIETE1.) a communiqué copie dudit jugement en cours du délibéré.

MOTIFS DE LA DECISION

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, l'article L.415-10 Code du travail dispose ce qui suit au sujet des délégués du personnel et du délégué à la sécurité et à la santé :

« (...) (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. (...)

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. (...) ».

Aux termes de l'article L. 415-11 du Code du travail, ces dispositions sont applicables aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

Il s'ensuit que le délégué du personnel ainsi que le candidat aux élections sociales licencié par l'employeur pendant la période de protection peut choisir entre deux options à savoir, soit demander au président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration conformément à l'article L. 415-10 (2), alinéa 2 du Code du travail, soit demander au tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement et réclamer des dommages et intérêts, conformément à l'alinéa 4 de l'article précité.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, il appartient au requérant, qui invoque la protection découlant des prédites dispositions, de prouver, au vu des contestations de l'employeur, qu'il disposait bien de la qualité de délégué, respectivement de candidat aux élections sociales dont il se prévaut.

Il résulte des dispositions de l'article L. 415-11 du Code du travail que les candidats aux élections sociales sont protégés « *dès la présentation des candidatures.* »

Les modalités de la présentation des candidatures se font d'après les dispositions exposées aux articles 4 et suivants du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

Il a été jugé que la simple information orale de l'employeur qu'un de ses salariés est candidat aux fonctions de membre de la délégation est insuffisante pour déclencher la protection contre le licenciement ; il faut que la candidature ait été présentée par la remise de la liste de candidats soit entre les mains du chef d'établissement ou son délégué soit par lettre recommandée (CSJ, ordonnance, 29 janvier 2004 SOCIETE2.) c/ SOCIETE3.)).

Il a encore été jugé que si un salarié se porte candidat de façon prématurée, avant l'affichage marquant le commencement des opérations électorales, il ne bénéficie pas de la protection spéciale contre le licenciement (CSJ, ordonnance, 9 février 2009).

En l'espèce, il est constant que la remise de la liste sur laquelle figurait le requérant, par le mandataire désigné par les présentateurs de la liste, a eu lieu le 26 février 2024 à 11.20 heures.

Il est encore constant qu'en date du 23 février 2024, soit avant la présentation des candidatures, la SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.), par écrit dûment certifié par un récépissé, à un entretien préalable.

Il a été jugé que c'est le moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement (CSJ, III, 12 juillet 2023, numéro CAL-2021-00811 du rôle).

Il en découle que les motifs réels et sérieux justifiant un licenciement doivent exister à ce moment et l'employeur ne peut, sauf à convoquer un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur.

D'un autre côté, le salarié régulièrement et à une époque où il n'était pas malade convoqué à l'entretien préalable, ne peut plus en principe opposer ni l'irrégularité de la notification de la convocation ni celle de la résiliation qui suit dans les délais légaux, au motif qu'il était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation (CSJ, III, 21 juin 2001, numéro 24895 du rôle).

La président du tribunal du travail a constaté dans son ordonnance du 7 novembre 2008, confirmée en appel, quoique pour d'autres motifs, par l'ordonnance du président de chambre du 9 février 2009 ci-avant citée, que

- tant le dépôt de la liste des candidats que la prétendue information de l'employeur d'une incapacité de travail du requérant sont postérieurs à la notification de la convocation à l'entretien préalable ;
- qu'au vœu du législateur, le licenciement ou la convocation à l'entretien préalable ne peuvent être mis à néant par le salarié par le biais de l'avertissement de l'employeur ou la présentation d'un certificat d'incapacité de travail, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié ;
- que sous peine de dénaturer l'esprit de la loi et d'inciter aux abus, on ne saurait pas non plus permettre à un salarié, qui a été régulièrement convoqué à l'entretien préalable à un moment où il n'avait pas encore posé sa candidature, d'opposer l'irrégularité de la notification de la convocation, respectivement celle de la résiliation qui s'en est suivi dans les délais légaux, motif pris qu'il était candidat aux élections lors de l'expédition de la lettre de licenciement.

Dans son jugement du 17 juin 1999, invoqué par la partie défenderesse, le tribunal du travail a également retenu que pour pouvoir se prévaloir de la protection contre le licenciement, il faut avoir remis sa candidature avant la notification à l'entretien préalable.

La SOCIETE1.) ayant déclenché la procédure de licenciement par la convocation à l'entretien préalable en date du 23 février 2024, à un moment antérieur à la présentation des candidatures au représentant de l'employeur en date du 26 février 2024, il n'y a pas lieu de retenir que le requérant bénéficiait, au moment de son

licenciement, de la protection prévue aux articles L.415-10 et L.415-11 du Code du travail.

Dès lors que ni l'article 413-4 du Code du travail ni le règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel, ne rendent inéligible un salarié dès le déclenchement par l'employeur de la procédure de licenciement, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir refusé l'enregistrement de la candidature de PERSONNE1.) sur le fondement de l'article 6 dudit règlement grand-ducal.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce au moyen tiré de la tardiveté de la lettre de motifs ;

donne acte aux parties de leur accord de limiter les débats à la question de la protection spéciale contre le licenciement ;

dit que PERSONNE1.) n'était pas un candidat bénéficiant de la protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article L.415-10 du Code du travail ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en résiliation sinon cessation du contrat de travail et en réparation du dommage spécifique en rapport avec son statut de délégué ;

partant en déboute ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mardi, 10 février 2026 à 15.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit;

sursoit à statuer pour le surplus des demandes des parties;

réserve les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Patricia HEMMEN

s. Jill LEJEUNE