

CdM/17/07/2026 25-126
N° dossier parl. : 8572

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

Avis de la Chambre des Métiers

Résumé structuré

La proposition de loi a pour objectif d'imposer au Fonds pour l'emploi le maintien du salaire et des avantages acquis des délégués du personnel en cas de mise à pied pendant une durée minimale de trois mois et jusqu'à la décision définitive rendue le cas échéant dans le cadre d'une procédure judiciaire relative aux faits à l'origine de la mise à pied.

Or, la Chambre des Métiers considère que le dispositif actuel du Code du travail ne présente pas de lacunes et protège suffisamment les délégués du personnel en cas de mise à pied. En effet, le délégué du personnel conserve son salaire pendant trois mois, voire au-delà s'il peut établir l'existence de doutes quant à la régularité de la mise à pied devant le juge.

Il n'y a que le délégué mis à pied qui n'a pas obtenu le maintien de son salaire devant le juge qui se retrouve dans une situation où il ne perçoit aucune rémunération pendant la durée d'une éventuelle procédure judiciaire. Cependant, cette situation trouve sa justification dans le fait que, a priori, les faits reprochés au délégué sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Ainsi, le maintien du salaire à charge de l'employeur, ou à charge du Fonds pour l'emploi comme proposé par l'auteur du texte sous avis, ne serait pas justifié.

La Chambre des Métiers souligne par ailleurs l'absence d'une estimation des coûts supplémentaires anticipés qui est pourtant indispensable pour déterminer la capacité du Fonds pour l'emploi à la proposition sous avis sans pour autant nécessiter une augmentation de ses ressources par la suite.

* * *

Par sa lettre du 11 juillet 2025, Monsieur le Ministre du Travail a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet de la proposition de loi reprise sous rubrique.

La proposition de loi a pour objectif de garantir le maintien du salaire ainsi que de l'ensemble des droits et avantages acquis des délégués du personnel en cas de mise à pied. Elle confirme, en premier lieu, le maintien du salaire du délégué du personnel pendant une période minimale de trois mois après la notification de la mise à pied, conformément aux dispositions actuelles du Code du travail. En second lieu, et il s'agit ici de l'innovation majeure de la proposition de loi sous avis, elle vise à garantir le maintien automatique du salaire jusqu'à la décision définitive rendue dans le cadre de la procédure sur la résolution judiciaire du contrat de travail. Il est proposé que la charge financière du maintien de salaire soit assumée par le Fonds pour l'emploi.

1. Considérations générales

L'auteur de la proposition indique succinctement que l'objectif serait « de garantir une protection financière et statutaire minimale aux délégués du personnel en cas de mise à pied. ». La Chambre des Métiers regrette qu'en l'absence de plus amples explications quant aux motifs de la proposition de loi sous avis, voire quant aux avantages escomptés par rapport à la situation actuelle, il est laissé au lecteur d'en décortiquer les tenants et aboutissants. Elle estime pour sa part qu'il s'agirait donc, d'une part, de conférer au délégué un droit automatique au maintien de son salaire en cas de mise à pied sans devoir passer par le contrôle du président de la juridiction du travail. Et d'autre part, d'imputer le maintien du paiement du salaire au Fonds pour l'emploi. La procédure actuellement en vigueur selon laquelle le délégué peut demander au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire le maintien du salaire à charge de l'employeur, au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige, se trouverait *ipso facto* abrogée.

Or, la Chambre des Métiers ne perçoit aucune faille dans le dispositif en vigueur à l'heure actuelle et elle considère que les minces indications en faveur de cette proposition de loi ne sont pas pertinentes.

En effet, la mise à pied est une mesure provisoire et exceptionnelle qui s'applique uniquement en cas d'imputation d'une faute grave ayant définitivement et irrémédiablement rompu la relation de confiance qui est à la base de la relation de travail. Aussi, elle ne constitue pas un licenciement mais une suspension provisoire des obligations respectives de l'employeur et du salarié délégué en attendant la décision judiciaire sur la résolution du contrat de travail.

L'article L. 415-10 du Code du travail prévoit que les délégués du personnel mis à pied conservent leur salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels ils auraient pu prétendre si le contrat était maintenu, pendant les trois mois suivant la date de la notification de la mise à pied. Pour l'au-delà de cette période, les délégués peuvent demander, par requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, de se prononcer sur le maintien du salaire, en attendant la solution définitive du litige. Le maintien du salaire est accordé par le président de la juridiction du travail s'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied. Dans ce cas, l'obligation de continuer le paiement du salaire incombe à l'employeur. Au cas où le juge du fond constate cependant à l'issue du litige que les motifs de l'employeur s'avèrent réels et sérieux pour justifier la résolution du contrat de travail pour faute grave du

délégué, ce dernier est condamné à rembourser le salaire indument touché. Dans cette éventualité, le délégué du personnel peut cependant encore demander à l'ADEM d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet (à supposer que cette indemnité est normalement d'un montant mensuel de 80 % du dernier salaire). Ainsi, le délégué du personnel mis à pied est protégé financièrement, même s'il a effectivement commis une faute grave.

S'il est vrai que le délégué du personnel mis à pied qui n'a pas demandé le maintien de son salaire, ou qui n'a pas obtenu le maintien de son salaire devant le président de la juridiction du travail, n'a plus de revenus en attendant la décision définitive du litige ; cette situation s'explique.

Premièrement, l'absence de demande du maintien du salaire coïncide souvent avec la situation dans laquelle le délégué ne souhaite pas être maintenu ou réintégré auprès de l'employeur, et dans laquelle il se limite, le cas échéant, à demander judiciairement la constatation de la résiliation du contrat de travail et la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts.

La deuxième situation, qui est celle du refus du maintien de salaire par le président de la juridiction du travail, s'explique par le fait qu'en apparence le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui les entourent sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Le maintien du salaire à charge de l'employeur ne se justifie donc pas en raison de la faute grave du délégué du personnel qui a détruit irrémédiablement la relation de travail.

D'autant plus, la situation exceptionnelle, où la gravité des faits à la base de la mise à pied constitueraient en parallèle l'objet d'une procédure pénale et que le président de la juridiction du travail sursoit à statuer selon le principe que « le pénal tient le civil en état », ne justifie encore moins le maintien du salaire, ni à charge de l'employeur, ni à charge du Fonds pour l'emploi.

En tout état de cause, le délégué du personnel mis à pied a la possibilité de reprendre un emploi pour s'assurer un revenu régulier; notamment si le délégué ne souhaite pas être maintenu ou réintégré auprès de l'employeur. *In fine*, si le contrat de travail n'est pas résolu par la juridiction de travail statuant au fond, le délégué du personnel qui souhaite être réintégré peut reprendre son ancien travail et il a droit au paiement du salaire entier auquel il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu ; et ceci, sans que la rémunération obtenue entretemps grâce à un autre emploi soit déduite¹.

Selon la Chambre des Métiers, la procédure actuellement en vigueur en cas de mise à pied ne présente donc pas de lacune et protège suffisamment les délégués du personnel.

Le dispositif actuellement en vigueur offre suffisamment de garanties. En premier lieu, il s'agit de rappeler que l'employeur ne peut pas licencier le délégué du personnel mais est tenu de solliciter la résolution judiciaire du contrat devant la juridiction du travail. L'employeur est ainsi tenu d'évaluer avec discernement si une faute grave a été effectivement commise et si la poursuite de la relation de travail s'avère réellement impossible. En deuxième lieu, le délégué du personnel jouit d'une sécurité financière lui permettant de conserver son salaire pendant trois mois, voire plus s'il peut établir

¹ CSJ, 29 janvier 2009, n° 29693

l'existence de doutes sur la régularité de la mise à pied devant le juge. En outre, le délégué peut prétendre, à titre rétroactif, à l'indemnité de chômage complet. Cette indemnité, qui correspond normalement à 80% du dernier salaire mensuel, peut être versée au délégué si celui-ci est condamné à rembourser le salaire perçu entre-temps.

Dans un tel contexte marqué par le contrôle juridictionnel, la Chambre des Métiers exprime des réserves quant à la proposition de loi sous avis. Aux yeux de la Chambre des Métiers, l'objectif recherché par la proposition est le paiement inconditionnel du salaire des délégués du personnel mis à pied pendant toute la durée de la procédure par le Fonds pour l'emploi, sans une quelconque appréciation des faits. Elle estime qu'une telle approche « casco complète » comporte un certain risque d'abus par les parties prenantes.

2. Observations particulières – financement

À supposer que le Fonds pour l'emploi prenne effectivement en charge le financement des délégués du personnel à partir de la mise à pied et pendant toute la procédure judiciaire sans appréciation aucune de la réalité ou de la gravité des faits, la Chambre des Métiers estime que le Fonds pour l'emploi, comme gestionnaire de deniers publics, se doit quand même d'intervenir dans la procédure judiciaire afin de réclamer le remboursement de ses débours à la partie succombant devant le tribunal du travail appelé à trancher sur la question de savoir si une faute grave a été commise ou non.

À l'instar de l'ADEM intervenant dans les procès devant le juge du travail dans le cadre des litiges résultant d'un licenciement pour faute grave d'un salarié non-délégué, pour demander le remboursement de ses dépenses à la partie fautive ; le Fonds pour l'emploi devrait en faire de même comme bon gestionnaire de deniers publics. Le risque financier pour l'employeur ne changerait donc pas en comparaison avec la situation actuelle.

La Chambre des Métiers se pose la question de savoir si l'absence de dispositions expresses dans la proposition de loi sous avis prévoyant la mise en intervention du Fonds pour l'emploi, ce dernier ne pourrait pas intervenir de sa propre initiative aux procès. La Chambre des Métiers regrette que la proposition de loi reste muette à ce sujet. Dans cette hypothèse, d'un paiement inconditionné du salaire par le Fonds pour l'emploi, sans aucune obligation de remboursement par la partie perdante, la Chambre des Métiers souhaite attirer l'attention sur la fiche financière qui se limite à indiquer que la proposition de loi sous avis ne comporterait pas de dispositions susceptibles de grever le budget de l'État. Une appréciation complète de la proposition de loi sous avis exige cependant, selon la Chambre des Métiers, une estimation des coûts additionnels attendus pour pouvoir évaluer si le Fonds pour l'emploi peut effectivement financer les salaires des délégués mis à pied sans qu'une augmentation de ses fonds ne devienne nécessaire. Cela est d'autant plus vrai que la procédure judiciaire complète peut s'étaler sur une longue période et que les salaires à maintenir à 100% peuvent donc atteindre un montant total élevé. Notons que l'exercice 2024 du Fonds pour l'emploi s'est déjà soldé avec un déficit du montant de 89 077 589,96 euros².

* *

² Rapport d'activité 2024 du ministère du Travail, p. 63

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers se voit obligée de refuser l'approbation de la proposition de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 17 juillet 2026

Pour la Chambre des Métiers

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Tom WIRION
Directeur Général

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping initial 'T' followed by a series of connected loops.

Tom OBERWEIS
Président