



Réponse du Ministre du Travail à la question parlementaire N°4016 du 30 avril 2026 de l'honorable Députée Barbara AGOSTINO concernant « Mandat du délégué du personnel ».

Question 1 : Le Gouvernement considère-t-il que l'application de l'article L. 415-3 du Code du travail, dans le cas où l'employeur est une organisation syndicale, est susceptible de soulever un risque de contournement des garanties légales attachées au mandat de délégué du personnel ?

En principe, l'article L. 415-3 du Code du travail, ainsi que toutes les garanties attachées au mandat de délégué du personnel s'appliquent à tous les salariés exerçant des activités sur le territoire luxembourgeois indépendamment de la nature de son employeur.

Le simple fait que l'employeur est une organisation syndicale ne saurait donc avoir pour effet de neutraliser ou d'affaiblir les protections légales attachées au mandat de délégué du personnel, lesquelles relèvent de l'ordre public social.

L'article L. 415-3 dispose plus précisément que le mandat de délégué prend fin lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir.

Contrairement à certains droits étrangers, il n'y a pas de possibilité générale pour un syndicat luxembourgeois de faire révoquer un de ces délégués, cette option est seulement ouverte si le délégué ne suit pas la ligne syndicale. Dans un tel cas, le syndicat doit cependant d'abord tenter une procédure interne pour l'exclure du syndicat et pourra ensuite exiger sa révocation en tant que délégué du personnel.

De manière générale, les syndicats prévoient dans leurs statuts la possibilité et la procédure d'exclure des membres de leur organisation sous certaines conditions. Ces statuts s'appliquent à tous les membres de l'organisation syndicale indépendamment de leurs employeurs, donc également aux membres du syndicat ayant également la qualité de salarié du même syndicat.

Étant donné que les garanties attachées au mandat du délégué du personnel s'imposent à tous les employeurs (y compris aux organisations syndicales), que toute dérogation prévue par l'article L. 415-3 doit être interprétée restrictivement et qu'une organisation syndicale employeur demeure tenue au respect du principe de non-discrimination, y compris à l'égard de salariés investis d'un mandat représentatif, même lorsque celui-ci s'exerce au sein de la structure syndicale elle-même, le Gouvernement considère que l'application de l'article L. 415-3 du Code du travail ne crée pas de risque de contournement des garanties légales attachées au mandat de délégué du personnel, y compris lorsque l'employeur est une organisation syndicale.

Un risque de contournement n'apparaîtra que dans le cadre d'une application abusive ou détournée du texte.

Question 2 : Le Gouvernement considère-t-il qu'une telle configuration institutionnelle est compatible avec le principe d'égalité devant la loi entre employeurs et entre représentants du personnel ?

Le Gouvernement estime qu'une telle configuration institutionnelle est compatible avec le principe d'égalité devant la loi. Les organisations syndicales, lorsqu'elles agissent en qualité d'employeur, sont soumises aux mêmes obligations que tout autre employeur, et les représentants du personnel bénéficient des mêmes droits et protections, indépendamment de la nature de l'employeur.

Question 3 : Le cas échéant, le Gouvernement envisage-t-il de préciser ou d'adapter les dispositions de l'article L. 415-3 du Code du travail ?

Le Gouvernement n'envisage pas de modifier ou de préciser les dispositions de l'article L. 415-3 du Code du travail.

Luxembourg, le 16 juin 2026

(s.) Marc SPAUTZ
Ministre du Travail