MT 19 –
Lettre de contestation d’un licenciement nul

La femme salariée bénéficie d’une protection contre le licenciement à partir du jour où elle a remis à l'employeur son certificat de grossesse, par lettre recommandée ou contre signature d’un récépissé, et pendant les 12 semaines qui suivent l’accouchement.

Pendant cette période, il est interdit à l’employeur de notifier la rupture de la relation de travail ainsi qu’une convocation à un entretien préalable à la salariée. Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable, notifiés en violation de l’interdiction susmentionnée, sont nuls et de nul effet.

En cas de notification de la rupture avant la remise d’un certificat médical attestant de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa lettre licenciement, justifier de son état par la production d’un certificat médical par lettre recommandée et demander l’annulation de son licenciement.

Parallèlement ou en cas de refus de la réintégrer, la salariée enceinte, confrontée à un licenciement doit obligatoirement, dans les 15 jours qui suivent la résiliation de son contrat de travail, demander par requête au Président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d’ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l’entreprise.

Passé ce délai, la femme enceinte ne peut plus demander la nullité du licenciement, mais peut le cas échéant entamer une action en justice pour licenciement abusif dans les formes et délais légaux.

Si la femme enceinte est protégée contre un licenciement avec préavis, elle n’est pas protégée contre une demande de rupture du contrat par l’employeur dans le cas où celui-ci lui reproche une faute grave.

Cependant, l'employeur ne peut pas, de sa propre initiative, envoyer une lettre de licenciement.

Il doit déposer une demande auprès du Tribunal du travail qui décide alors de rompre ou non le contrat de travail.

Au cas où l’employeur a prononcé une mise à pied en attendant la décision du tribunal, la femme concernée peut bénéficier, sur demande à formuler auprès du Président du tribunal dans les 15 jours de la notification de la mise à pied, du maintien de sa rémunération dans l'attente de la décision définitive du tribunal ([voir MT 51](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l’employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : nullité de mon licenciement

*Madame/Monsieur* [[1]](#footnote-1),

J’accuse bonne réception de votre lettre du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Je vous informe toutefois par la présente de mon état de grossesse, comme en atteste le certificat médical ci-joint.

Le licenciement intervenu à mon encontre est donc nul et sans effet, en vertu de l’article L.337-1(1) du Code du travail.

La présente intervient sous réserve de tous droits.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur* 2, l’expression de mes sentiments très distingués.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (signature)

1. *La mention inutile est à supprimer.* [↑](#footnote-ref-1)