MT 44 -  
Requête en nullité du licenciement   
d’une femme enceinte

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 ce jusqu'à 12 semaines après l’accouchement.

Pendant cette période, il est interdit à l’employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable à la salariée. Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable, notifié en violation de l’interdiction susmentionnée, sont nuls et sans effet.

En cas de notification d'un licenciement 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 de 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 l’employeur, une 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.

L'ordonnance à intervenir est susceptible d'appel devant le Président de la Cour d'appel dans les 40 jours de sa notification.

Pour plus d’explications concernant les requêtes en référé :

[www.csl.lu > Vos droits > Action devant le Tribunal du travail > Référé travail](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/action-devant-le-tribunal-du-travail/refere-travail/)

REQUÊTE EN NULLITÉ DU LICENCIEMENT   
D'UNE FEMME ENCEINTE

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail   
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)statuant d’urgence et comme en matière sommaire

À l’honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[2]](#footnote-2), \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[3]](#footnote-3), demeurant à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

qu’elle est , depuis le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[4]](#footnote-4), aux services de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[5]](#footnote-5), établi(e) à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[6]](#footnote-6), inscrit(e) au RC sous le numéro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[7]](#footnote-7) ;

qu’elle a reçu une lettre de licenciement en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

qu’un tel licenciement est toutefois nul du fait de son état de grossesse ;

qu’elle a en informé son employeur en lui envoyant un certificat médical attestant de son état par lettre recommandée du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

que l'employeur refuse à ce jour de la réintégrer ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l’article L.337-1(1) du Code du travail ;

À ces causes :

la partie requérante Vous prie, Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 1, de bien vouloir convoquer les parties devant Vous ;

avec renvoi exprès à l’article 80 du Nouveau Code de procédure civile et stipulant que si la notification de l’acte introductif d’instance est faite au défendeur en personne et s’il ne comparait pas, le jugement à intervenir est réputé contradictoire, et n’est pas susceptible d’opposition ;

et pour autant que de besoin avec renvoi à l’article 101 in fine du Nouveau Code de procédure civile, renvoyant à l’article 106(2) du même code et stipulant que :

« Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :

* un avocat ;
* leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;
* leurs parents ou alliés en ligne directe ;
* leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu’au 3e degré inclus ;
* les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise,

(Le représentant lorsqu’il n’est pas avocat doit justifier d’un pouvoir spécial.) » ;

pour les concilier si faire se peut, sinon, constater la nullité du licenciement/de la convocation à l'entretien préalable au licenciement intervenu à l’encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions des articles L.337-1 paragraphe (1) et L.124-12 (4) du Code du travail, avec effet immédiat, et sous peine d’astreinte d’un montant de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[8]](#footnote-8) euros par jour de retard ;

l'employeur préqualifié s’entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l’article 240 du Nouveau Code de procédure civile alors qu’il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens occasionnés par la présente instance en justice [[9]](#footnote-9) ;

l'employeur préqualifié s’entendre condamner à tous les frais et dépens de l’instance ;

dire que l’ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution, en application de l’article L.337-1(1) du Code du travail ;

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions.

Inventaire des pièces versées à l’appui de la requête (sous réserve d'autres pièces à verser en cours d'instance) :

* copie du contrat de travail ;
* copie de la lettre de licenciement ;
* copie du certificat de grossesse ;
* copie de la lettre recommandée adressée à l’employeur.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[10]](#footnote-10), le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Profond respect

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

(signature)

1. Le lieu de travail principal du salarié détermine la compétence territoriale du Tribunal du travail (Luxembourg, Diekirch ou Esch-sur-Alzette). (voir question : [Quel tribunal saisir pour agir contre son employeur ?](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/action-devant-le-tribunal-du-travail/tribunal-du-travail/#quel-tribunal-saisir-pour-agir-contre-son-employeur)) [↑](#footnote-ref-1)
2. Indiquer les nom et prénom(s). [↑](#footnote-ref-2)
3. Indiquer la profession. [↑](#footnote-ref-3)
4. Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise. [↑](#footnote-ref-4)
5. Indiquer l’employeur comme suit :

   Société à responsabilité limitée (SARL)

   la société à responsabilité limitée \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer la raison sociale), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction

   Société anonyme (SA)

   la société anonyme \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer la dénomination sociale), représentée par le Président de son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son administrateur délégué actuellement en fonction

   Commerçant, exploitant en nom personnel

   Madame/Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer les nom et prénom(s)), exerçant le commerce sous la dénomination \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer la dénomination)

   Non-commerçant

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisation), représenté par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer le représentant légal) [↑](#footnote-ref-5)
6. Indiquer le siège social de l'employeur tel qu'il est mentionné dans le contrat de travail du salarié. [↑](#footnote-ref-6)
7. Concerne uniquement les sociétés commerciales et les commerçants en nom personnel : indiquer le numéro du registre de commerce.

   Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l’adresse d’exploitation). [↑](#footnote-ref-7)
8. Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité). [↑](#footnote-ref-8)
9. Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d’avoir dû prendre une journée de congé pour l’audience. [↑](#footnote-ref-9)
10. Indiquer son lieu de résidence. [↑](#footnote-ref-10)