MT 45 -
Requête en nullité du licenciement
d’un salarié ayant demandé un congé parental ou en congé parental

L’employeur est non seulement obligé de reprendre le salarié à la fin du congé parental, mais aussi de lui conserver dans la mesure du possible son emploi antérieur.

**Licenciement avec préavis**

L’interdiction faite à l’employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire d’un congé parental (ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis) s’applique à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Par conséquent, pour ce qui est du 1er congé parental, la protection prend effet 2 mois avant le début du congé de maternité /dès le jour avant le début du congé d’accueil en cas d’adoption.

Pour le 2e congé, elle joue pendant les 4 mois précédant le début du congé parental.

À compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas faire l’objet d’un licenciement avec préavis ou d’une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Toute rupture de contrat prononcée malgré cette interdiction est considérée comme nulle et non avenue. Toutefois pour faire valoir cette nullité, le salarié doit s’adresser au Président du tribunal du travail. Celui-ci constatera la nullité du licenciement et ordonnera le maintien de son contrat de travail. Le salarié dispose pour ce faire d’un délai de 15 jours après le licenciement.

**Licenciement avec effet immédiat**

Le bénéficiaire du congé parental ne jouit d’aucune protection lorsqu’il a commis une faute grave. Dans ce cas, l’employeur conserve son droit de rompre le contrat de travail avec effet immédiat.

La fin du contrat de travail entraîne alors la fin du congé parental et le salarié doit restituer les indemnités de congé parental d’ores et déjà perçues.

Pour plus d’explications concernant les requêtes en référé :

[www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Action devant le Tribunal du travail > Référé travail](http://www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Action devant le Tribunal du travail > Référé travail)

Requête en nullité du licenciement
d’un salarié ayant demandé un congé parental ou en congé parental

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

À l’honneur de Vous exposer très respectueusement

*Madame/Monsieur* [[2]](#footnote-2)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[3]](#footnote-3), \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[4]](#footnote-4) demeurant à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*qu’il/elle* 2 est, depuis le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[5]](#footnote-5), aux services de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[6]](#footnote-6) établi(e) à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[7]](#footnote-7), inscrit(e) au RC sous le numéro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[8]](#footnote-8) ;

*qu’il/elle 2* a reçu une lettre de licenciement en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

qu’un tel licenciement est toutefois nul du fait qu'elle a demandé son congé parental en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /*qu'il/elle* est en congé parental du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2 ;

que la partie défenderesse refuse à ce jour de réintégrer la partie demanderesse ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l’article L.234-47(8) 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.234-47 (8) et L.124-12 paragraphe (4) du Code du travail, avec effet immédiat, et sous peine d’astreinte d’un montant de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[9]](#footnote-9) euros par jour de retard ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[10]](#footnote-10) 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 ;

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.234-47(8) 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 de la lettre de demande de congé parental ;
* document attestant le congé parental.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[11]](#footnote-11), 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. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-2)
3. Indiquer les nom et prénom(s). [↑](#footnote-ref-3)
4. Indiquer la profession. [↑](#footnote-ref-4)
5. Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise. [↑](#footnote-ref-5)
6. 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-6)
7. Indiquer le siège social de l'employeur. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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-8)
9. Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité). [↑](#footnote-ref-9)
10. 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-10)
11. Indiquer son lieu de résidence. [↑](#footnote-ref-11)