MT 46 -  
Requête en nullité du licenciement   
d’un délégué du personnel

Les personnes suivantes sont protégées contre un licenciement :

* les membres titulaires et suppléants de la délégation pendant toute la durée de leur mandat, les délégués à l’égalité et les délégués à la sécurité ;
* les anciens membres de la délégation pendant les six premiers mois qui suivent l’expiration ou la cessation de leurs fonctions ;
* les candidats aux fonctions de délégués pendant les trois mois qui suivent la présentation de leur candidature. En cas de contestation d’élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu’à la date des nouvelles élections.

Depuis le 1er janvier 2016, la loi du 23 juillet 2015 (Mémorial A n°144 du 27 juillet 2015) portant réforme du dialogue social a remanié la protection contre le licenciement des délégués du personnel. (Pour plus de détails, voir la publication « [Droit du travail - Le dialogue social dans les entreprises](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/02/le-dialogue-social-dans-les-entreprises-multilingue.pdf) » disponible sur [www.csl.lu](http://www.csl.lu))

Deux options s’offrent au délégué en cas de licenciement :

* **Procédure en annulation**

Dans le mois qui suit le licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au Président de la juridiction du travail qui statue d’urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d’ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration.

* **Alternative : demande en dommages et intérêts**

Le délégué qui n’a pas exercé le recours en annulation peut demander au Tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l’employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d’une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire à partir de la date du licenciement.

Cette action doit être introduite dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

**À noter** : L’option entre les deux demandes (celle en annulation et celle en dommages et intérêts) est irréversible.

**ATTENTION** :

Ce modèle n'est pas un formulaire. Il ne peut pas simplement être rempli, mais doit être entièrement réécrit et adapté à vos besoins.

Une requête mal rédigée ou inadaptée à votre situation sera jugée irrecevable et vous risquez de perdre vos droits.

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'UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail   
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)   
statuant d’urgence et comme en matière de 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 s'est présenté aux élections sociales/a été élu délégué du personnel en date du \_\_\_\_\_ / n'est plus délégué du personnel depuis le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* 2 ;

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

qu’un tel licenciement est toutefois nul du fait de son statut de délégué du personnel ;

que l'employeur refuse à ce jour de *le/la* 2 réintégrer ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l’article L.415-10 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 comparaît 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 intervenu à l’encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions des articles L.415-10 (2) 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 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 [[10]](#footnote-10) ;

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

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.415-10 du Code du travail.

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 *candidature aux élections sociales/PV élections sociales ou autre document attestant du mandat de délégué du personnel et de sa durée* 2.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[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 tel qu'il est mentionné dans le contrat de travail du salarié. [↑](#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)