MT 47 -
Requête en nullité du licenciement
d’une victime de harcèlement sexuel

Constitue un harcèlement sexuel à l’occasion des relations de travail tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s’en rend coupable sait ou devrait savoir qu’il affecte la dignité d’une personne, lorsqu’une des conditions suivantes est remplie :

* le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l’objet;
* le fait qu’une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l’employeur, d’un salarié, d’un client ou d’un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d’une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d’emploi, de maintien de l’emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l’emploi ;
* un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l’égard de la personne qui en fait l’objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L’employeur et le salarié doivent s’abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l’occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l’entreprise.

Par ailleurs, l’employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement.

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

L’employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l’occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d’information.

Le salarié ne peut pas faire l’objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l’employeur.

De même, aucun salarié ne peut faire l’objet de représailles pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire à ce qui précède, et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces règles, est nul de plein droit. Cette nullité doit néanmoins être invoquée par le salarié concerné devant le juge compétent.

Ainsi en cas de licenciement le salarié victime peut demander, dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d’urgence, de constater la nullité du licenciement et d’ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration dans l’entreprise.

L’ordonnance de la juridiction du travail est susceptible d’appel dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, appel qui est porté devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d’appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

La même protection s’applique en faveur des salariés ayant témoigné desdits agissements de harcèlement sexuel.

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 VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)
statuant d’urgence sur base de l’article L.245-5 du Code du travail

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’estimant victime d’un harcèlement sexuel sur son lieu de travail, l’a dénoncé à son employeur par lettre recommandée du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

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

qu’un tel licenciement est toutefois nul car il intervient en représailles à ses dénonciations de harcèlement sexuel ;

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.245-5 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, et notamment à l’article 106(2) du même code 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.245-5 (3) 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 encore 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) ;

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.245-5 paragraphe (3) 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 ;
* lettre recommandée adressée à l’employeur pour dénoncer les actes de harcèlement sexuel ;
* lettre de licenciement.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[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)