

Est-il possible de résilier un contrat de travail pendant une période de protection contre le licenciement ?

Réponse courte

Non, en principe, la résiliation d'un contrat de travail pendant une période de protection contre le licenciement n'est pas possible. Toute notification de licenciement adressée à un salarié protégé est **nulle et sans effet**, sauf exceptions très limitées prévues par la loi.

Les **principales protections** concernent :

- Les **femmes enceintes** (du début grossesse à 12 semaines après accouchement)
- Les salariés en **arrêt maladie** (jusqu'à 26 semaines maximum)
- Les **délégués du personnel** (pendant mandat + 6 mois après)
- Les salariés en **congé parental** ou pour raisons familiales

En cas de **faute grave**, l'employeur peut prononcer une **mise à pied immédiate** et demander la **résiliation judiciaire** du contrat. Sans respecter cette procédure, le licenciement est nul et le salarié peut demander sa **réintégration** dans un délai de **15 jours** devant le tribunal du travail.

Définition

La **période de protection contre le licenciement** correspond à une durée pendant laquelle certains salariés bénéficient d'une **immunité temporaire** contre la résiliation unilatérale de leur contrat de travail par l'employeur. Cette protection vise les salariés dans des situations particulières définies par la loi luxembourgeoise.

La protection s'applique **quel que soit le type de contrat** (CDI, CDD, apprentissage) et interdit, sauf exceptions légales, toute notification de licenciement à l'initiative de l'employeur. Elle vise à garantir la **sécurité de l'emploi** pour les salariés vulnérables.

Important : Pour les contrats à durée déterminée, la protection n'empêche pas la **cessation de plein droit à l'échéance du terme**, même en cas de grossesse ou maladie connue de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment procéder en cas de faute grave d'un salarié protégé ?

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate et doit saisir le tribunal du travail pour demander la résiliation judiciaire du contrat. Il doit démontrer que la faute rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Peut-on licencier un salarié pendant une période de protection contre le licenciement au Luxembourg ?

Non, en principe, la résiliation d'un contrat de travail pendant une période de protection contre le licenciement n'est pas possible. Toute notification de licenciement adressée à un salarié protégé est nulle et sans effet, sauf exceptions très limitées prévues par la loi.

Que peut faire un salarié licencié illégalement pendant une période de protection ?

Le salarié dispose de 15 jours pour saisir par requête le président du tribunal du travail qui peut ordonner son maintien ou sa réintégration. L'ordonnance est exécutoire par provision et un appel est possible dans les 40 jours.

Quels salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement ?

Les principales protections concernent les femmes enceintes (du début de grossesse à 12 semaines après accouchement), les salariés en arrêt maladie (jusqu'à 26 semaines maximum), les délégués du personnel (pendant mandat + 6 mois après), et les salariés en congé parental ou pour raisons familiales.

Conditions d'exercice

La résiliation du contrat de travail par l'employeur pendant une période de protection est **strictement encadrée** par la loi. En principe, toute notification de licenciement adressée à un salarié protégé est **nulle et sans effet**.

Périodes de protection principales :

Grossesse et maternité : Protection **absolue** du début de la grossesse jusqu'à **12 semaines après l'accouchement**. Le licenciement avec préavis, le licenciement immédiat et même la convocation à l'entretien préalable sont **nuls**.

Maladie : Protection pendant **26 semaines maximum** à partir de la survenance de l'incapacité, à condition que le salarié respecte ses obligations d'information. Le licenciement est **abusif** pendant cette période.

Délégués du personnel : Protection pendant **toute la durée du mandat plus 6 mois après** la fin du mandat. Les candidats sont protégés pendant **3 mois** après la candidature.

Congés spéciaux : Protection pendant le **congé parental** et certains congés pour raisons familiales.

Modalités pratiques

En cas de **faute grave** d'un salarié protégé, l'employeur ne peut pas procéder au licenciement classique mais doit :

1. **Prononcer une mise à pied immédiate** si nécessaire
2. **Saisir le tribunal du travail** pour demander la **résiliation judiciaire** du contrat
3. Démontrer que la faute rend **impossible le maintien** du salarié dans l'entreprise

Procédure en cas de licenciement nul :

- Le salarié dispose de **15 jours** pour saisir par requête le président du tribunal du travail
- Le tribunal peut ordonner le **maintien** ou la **réintégration** du salarié
- L'ordonnance est **exécutoire par provision**
- Possibilité d'appel dans les **40 jours**

La protection subsiste également en cas de **transfert d'entreprise**. L'employeur doit veiller à la **traçabilité** de la procédure et à l'information du salarié sur ses droits.

Pratiques et recommandations

Il est **impératif de vérifier** l'existence d'une période de protection avant toute initiative de licenciement. L'employeur doit tenir un **registre** des situations protégées dans l'entreprise.

Vérifications obligatoires :

- État de **grossesse déclarée** des salariées
- **Certificats médicaux** en cours de validité
- **Mandats en cours** des délégués du personnel
- **Congés spéciaux** accordés

Toute tentative de **contournement** de la protection, notamment par la modification unilatérale des conditions de travail ou la pression sur le salarié protégé, expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**.

Il convient d'**informer le salarié** de ses droits, de garantir l'**égalité de traitement** et de conserver la **traçabilité** des échanges et décisions. En cas de doute, il est conseillé de solliciter un **avis juridique spécialisé**.

L'**encadrement humain** de la procédure et la **documentation** des décisions sont essentiels pour assurer la conformité légale.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois - Dispositions principales :

Protection en cas de maladie :

- Article L.121-6 : **Maintien du salaire** et protection pendant l'incapacité
- Protection de **26 semaines maximum** selon jurisprudence constante

Protection maternité :

- Articles L.332-1 et suivants : **Congé de maternité**
- Articles L.337-1 et suivants : **Protection contre le licenciement**
- Nullité absolue du licenciement pendant grossesse et 12 semaines post-accouchement

Protection des délégués :

- Article L.415-10 : **Protection spéciale** des délégués du personnel
- Article L.415-11 : **Nullité du licenciement** et procédure de recours
- Protection pendant mandat + 6 mois, candidats protégés 3 mois

Procédures judiciaires :

- Articles [L.211-1](#) et suivants : **Compétence tribunal du travail**
- Article [L.124-12](#) : **Procédure de réintégration**

Jurisprudence : Jurisprudence constante des juridictions du travail sur l'interprétation stricte des périodes de protection.

La méconnaissance de la protection contre le licenciement expose l'employeur à la **nullité du licenciement**, à la **réintégration obligatoire** du salarié et à des **dommages-intérêts**. Il est impératif de respecter les procédures, de s'assurer de l'absence de protection avant tout licenciement, et de garantir la **traçabilité** des décisions.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.