# Quelles sont les possibilités de réintégration après un licenciement déclaré nul ?

## Réponse courte

Un **licenciement nul** au Luxembourg permet au salarié protégé de demander son **maintien ou sa réintégration** dans l'entreprise. Cette demande doit être introduite par **simple requête** auprès du **président du tribunal du travail** dans les **15 jours qui suivent la résiliation du contrat de travail** — délai porté à **un mois** pour le délégué du personnel (L.415-10, §2). Le tribunal statue en urgence et peut ordonner le maintien ou la réintégration avec **effet immédiat** et **paiement des salaires** pour la période d'éviction. Cette procédure concerne principalement les salariés bénéficiant d'une **protection légale spéciale** : délégués du personnel, salariées enceintes ou en congé postnatal, salariés en congé parental, victimes de discrimination ou de représailles, et salariés en procédure de reclassement professionnel. La nullité du licenciement signifie que celui-ci est **juridiquement inexistant** dès l'origine, maintenant ainsi automatiquement le contrat de travail et tous les droits qui y sont attachés.

## Définition

Le **licenciement nul** est une rupture du contrat de travail qui est **privée d'effet juridique** car contraire aux dispositions impératives du Code du travail luxembourgeois. Cette nullité intervient lorsque le licenciement viole une **protection spéciale** accordée à certaines catégories de salariés ou contrevient à des **interdictions absolues** prévues par la loi.

La nullité produit un effet **rétroactif** : le licenciement est réputé n'avoir jamais existé juridiquement. En conséquence, le contrat de travail reste **en vigueur** avec tous les droits et obligations des parties. Le salarié conserve son statut, son ancienneté et peut exiger le **maintien dans l'entreprise** ou, s'il a été effectivement évincé, sa **réintégration**.

Cette notion se distingue du **licenciement abusif**, où le licenciement est juridiquement valable mais injustifié, donnant droit à des **dommages-intérêts** mais pas nécessairement à une réintégration obligatoire.

## Questions fréquentes

### Comment demander sa réintégration après un licenciement déclaré nul ?

Le salarié doit saisir le président du tribunal du travail par simple requête écrite dans les 15 jours qui suivent la résiliation du contrat (ou 1 mois pour les délégués du personnel). Le président statue en urgence et peut ordonner le maintien ou la réintégration avec effet immédiat et paiement des salaires pour la période d'éviction. L'ordonnance est exécutoire par provision, donc applicable immédiatement même en cas d'appel.

### Qu'est-ce qu'un licenciement nul et quelles sont ses conséquences au Luxembourg ?

Un licenciement nul est une rupture du contrat de travail privée d'effet juridique car contraire aux dispositions du Code du travail luxembourgeois. Il concerne principalement les salariés bénéficiant d'une protection légale spéciale (délégués du personnel, salariées enceintes, salariés en congé parental, victimes de discrimination). La nullité a un effet rétroactif : le licenciement est réputé n'avoir jamais existé, le contrat reste en vigueur et le salarié peut exiger son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas l'ordonnance de réintégration ?**

Le non-respect de l'ordonnance de réintégration expose l'employeur à des astreintes judiciaires et à des sanctions pour non-exécution d'une décision de justice. Contrairement au licenciement abusif, la réintégration en cas de nullité est une obligation légale impérative que l'employeur ne peut refuser. Il doit garantir au salarié le maintien de son poste ou d'un poste équivalent, la conservation de tous ses droits acquis et le versement des salaires non perçus pendant l'éviction.

**Qui peut bénéficier d'une réintégration après un licenciement nul ?**

Peuvent bénéficier d'une réintégration les salariés protégés : délégués du personnel et délégués à la sécurité, salariées enceintes ou en période postnatale (12 semaines), salariés en congé parental, victimes de discrimination ou de représailles, salariés en procédure de reclassement professionnel, et salariés en congé pour raisons familiales ou d'accompagnement. Ces catégories bénéficient d'une protection légale spéciale interdisant leur licenciement.

## Conditions d’exercice

La réintégration est juridiquement garantie uniquement pour les **salariés bénéficiant d'une protection légale spéciale** dans les cas suivants :

**Protection liée à la représentation du personnel :**

- **Délégués du personnel titulaires et suppléants** (Art. L.415-10)
- **Délégués à la sécurité et à la santé** (Art. L.415-10)
- Délai de recours : **un mois** suivant le licenciement

| Protection liée à la maternité et à la parentalité : | Condition | Détail |
|---|---|---|
| **Condition 1** | Salariées enceintes dès la constatation médicale de la grossesse (Art. L.337-1) | |
| **jusqu'à** | Salariées en période postnatale jusqu'à 12 semaines après l'accouchement (Art. L.337-1) | |
| **Condition 3** | Salariés en congé parental ou pendant la période protégée précédant le congé (Art. L.234-47) | |
| **Délai de recours** | **15 jours** qui suivent la résiliation du contrat | |

**Protection contre les discriminations et représailles :**

- **Salariés victimes de discrimination** fondée sur le sexe, la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie (Art. L.241-8 et L.253-1)
- **Salariés victimes de représailles** pour avoir dénoncé une discrimination ou un acte contraire à l'égalité de traitement
- Délai de recours : **15 jours** qui suivent la notification de la résiliation

**Protection liée au reclassement professionnel :**


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Salariés en procédure de reclassement professionnel** après saisine de la Commission mixte (Art. L.551-2)
- **Salariés bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel interne** (Art. L.551-2)
- Délai de recours : **15 jours** qui suivent la résiliation du contrat

**Protection pendant les congés spéciaux :**

- **Salariés en congé pour raisons familiales** (enfant malade) après avertissement de l'employeur et présentation du certificat médical (Art. L.234-54)
- **Salariés en congé d'accompagnement** (fin de vie) après avertissement de l'employeur et présentation du certificat médical (Art. L.234-69)

**Procédure obligatoire :**

Le salarié doit saisir le **président du tribunal du travail** par **simple requête** dans les délais légaux. Le président statue **en urgence** et **comme en matière sommaire**, les parties entendues ou dûment convoquées. L'ordonnance rendue est **exécutoire par provision**, c'est-à-dire applicable immédiatement même en cas d'appel.

## Modalités pratiques

**Procédure devant le président du tribunal du travail :**

1. **Dépôt de la requête** : Le salarié dépose une simple requête écrite au greffe du tribunal du travail compétent dans le délai légal (15 jours ou 1 mois selon les cas).

2. **Convocation des parties** : Le président convoque les parties à une audience en urgence et statue en matière sommaire.

3. **Examen de la protection** : Le président vérifie l'existence de la protection légale invoquée et les conditions de la nullité du licenciement.

4. **Ordonnance** : Si la nullité est établie, le président ordonne le **maintien** du salarié dans l'entreprise ou, si le salarié a été effectivement évincé, sa **réintégration**.

5. **Exécution immédiate** : L'ordonnance est **exécutoire par provision**, donc applicable immédiatement.

6. **Appel possible** : L'ordonnance peut faire l'objet d'un appel dans les **40 jours** suivant la notification par voie de greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel compétente en droit du travail.

**Conséquences de la réintégration :**

L'employeur doit garantir au salarié réintégré :


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Étape | Détail |
|---|---|
| **maintien de son poste** | Le **maintien de son poste** ou d'un **poste équivalent** correspondant à ses qualifications avec un salaire au moins équivalent |
| **conservation de tous ses droits acquis** | La **conservation de tous ses droits acquis**, notamment l'ancienneté |
| **versement des salaires et avantages** | Le **versement des salaires et avantages** non perçus pendant la période d'éviction entre le licenciement et la réintégration effective |
| **maintien de tous les avantages** | Le **maintien de tous les avantages** liés au contrat de travail (congés, primes, etc.) |

**Documentation nécessaire :**

- Copie de la lettre de licenciement ou de convocation à l'entretien préalable
- Justificatifs de la protection légale (certificat de grossesse, mandat de délégué, décision de reclassement, etc.)
- Preuves de la notification et des dates (recommandés, accusés de réception)
- Éléments démontrant la violation de la protection légale

## Pratiques et recommandations

**Pour les responsables RH :**

- **Vérifier systématiquement** l'existence d'une protection légale avant toute procédure de licenciement ou convocation à un entretien préalable
- **Tenir à jour un registre** des salariés bénéficiant d'une protection spéciale (délégués, salariées enceintes, salariés en congé parental, etc.)
- **Former les managers** aux protections légales pour éviter les licenciements nuls
- **Documenter rigoureusement** chaque étape de la procédure de licenciement
- **Conserver tous les éléments de preuve** : notifications, certificats médicaux, décisions de la Commission mixte
- **Consulter un juriste spécialisé** en cas de doute sur l'existence d'une protection

**Procédures de contrôle interne :**

- Mettre en place un **circuit de validation** des licenciements passant obligatoirement par le service RH
- Créer une **checklist de vérification** des protections légales avant tout licenciement
- Établir un **calendrier des périodes de protection** pour les salariées enceintes et en congé postnatal
- Maintenir une **communication régulière** avec les institutions représentatives du personnel pour connaître les mandats en cours


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**En cas de risque identifié :**

- **Suspendre immédiatement** toute procédure de licenciement si une protection est détectée
- Privilégier d'autres solutions : médiation, modification du contrat d'un commun accord, mobilité interne
- En cas de **faute grave** d'un délégué du personnel, respecter la procédure spéciale : mise à pied, salaire maintenu trois mois, puis demande en résolution judiciaire du contrat devant le tribunal du travail. Pour la salariée enceinte, aucune voie n'est ouverte : le licenciement est interdit pendant toute la période de protection

**Gestion des délégués du personnel :**

Pour les délégués du personnel et délégués à la sécurité, le licenciement est **interdit pendant toute la durée du mandat** et pendant une période après la fin du mandat, même pour faute grave. Aucune autorisation de licencier n'existe : l'employeur ne peut que demander au tribunal du travail la résolution judiciaire du contrat, que le juge prononce ou refuse.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.124-12 (4) | Obligation pour le tribunal d'ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise en cas de nullité du licenciement, application des articles 2059 à 2066 du Code civil |
| Art. L.124-11 | Licenciement abusif : action en réparation dans les trois mois, charge de la preuve à l'employeur |
| Art. L.337-1 à L.337-6 | Protection de la maternité et interdiction de licenciement pendant la grossesse et les 12 semaines postnatales |
| Art. L.234-47 (8) | Protection du congé parental et nullité du licenciement pendant la période protégée |
| Art. L.415-10 et L.415-11 | Protection spéciale des délégués du personnel et délégués à la sécurité |
| Art. L.241-8 | Protection contre les représailles en matière d'égalité hommes-femmes |
| Art. L.251-1 | Principe de non-discrimination (religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, race, ethnie) |
| Art. L.253-1 | Protection contre les représailles pour discrimination et nullité du licenciement |
| Art. L.234-54 | Congé pour raisons familiales assimilé à une incapacité de travail, d'où la protection de l'article L.121-6 |
| Art. L.234-69 | Congé d'accompagnement assimilé à une incapacité de travail, d'où la protection de l'article L.121-6 |
| Art. L.551-2 | Protection pendant la procédure de reclassement professionnel |
| Art. L.124-2 | Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus |
| Articles 2059 à 2066 du Code civil | Exécution en nature des obligations et astreintes |

La réintégration ordonnée par le tribunal est une **obligation légale** pour l'employeur en cas de licenciement nul. Contrairement au licenciement abusif où la réintégration est une simple recommandation que l'employeur peut refuser moyennant le paiement d'une indemnité supplémentaire, dans les cas de nullité, l'employeur **doit impérativement** réintégrer le salarié.

Le **non-respect** de l'ordonnance de réintégration expose l'employeur à des **astreintes** judiciaires et à des sanctions pour non-exécution d'une décision de justice.

Une attention particulière doit être portée à la **distinction entre les délais** : 15 jours pour la plupart des protections, mais **1 mois** pour les délégués du personnel. Le non-respect de ces délais peut entraîner l'**irrecevabilité** de la demande de réintégration.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La **traçabilité des décisions RH** est essentielle : en cas de contentieux, l'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a pris toutes les mesures de vérification nécessaires avant de procéder à un licenciement.

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.