

# Quels sont les recours pour un salarié victime de représailles après un conflit au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le salarié victime de représailles après un conflit dispose de plusieurs recours. Si les représailles font suite à une dénonciation de harcèlement moral, l'art. [L.246-4](#) protège expressément le salarié : tout licenciement est **nul de plein droit**, et le salarié peut demander la **constatation de nullité** au président du tribunal du travail dans les 15 jours. La même protection s'applique pour le harcèlement sexuel (art. [L.245-5](#)).

Au-delà du harcèlement, le salarié peut contester un licenciement de représailles sur le fondement du **licenciement abusif** (art. [L.124-11](#)), en démontrant que le motif invoqué est un prétexte. Le tribunal du travail peut accorder des **dommages-intérêts** pouvant atteindre 12 mois de salaire. La délégation du personnel (art. [L.414-3](#)) peut assister le salarié et alerter l'Inspection du travail.

## Définition

Les représailles professionnelles désignent toute mesure défavorable (licenciement, rétrogradation, mutation, modification des conditions de travail) prise par l'employeur en réaction à l'exercice légitime par le salarié de ses droits, notamment la dénonciation d'un conflit, d'un harcèlement ou le recours à un **représentant du personnel**. Elles sont sanctionnées par le droit luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Les recours du salarié victime de représailles sont soumis à des conditions précises.

Condition	Détail
<b>Nullité harcèlement moral</b>	Tout licenciement en représailles d'une dénonciation de harcèlement moral est nul (art. <a href="#">L.246-4 §3</a> )
<b>Nullité harcèlement sexuel</b>	Même protection pour les représailles liées au harcèlement sexuel (art. <a href="#">L.245-5 §3</a> )
<b>Délai de requête</b>	15 jours après notification du licenciement pour demander la nullité au président du tribunal du travail
<b>Licenciement abusif</b>	Action en réparation du préjudice si le licenciement est sans motif réel et sérieux (art. <a href="#">L.124-11</a> )
<b>Charge de la preuve</b>	Le salarié doit établir un faisceau d'indices laissant présumer les représailles
<b>Délai de prescription</b>	Action en licenciement abusif dans les 3 mois suivant la notification du licenciement

## Modalités pratiques

Les recours du salarié victime de représailles suivent un processus en plusieurs étapes.

Élément	Détail
<b>Documentation</b>	Rassembler les preuves du lien entre le conflit dénoncé et la mesure de représailles (chronologie, témoignages, courriels)
<b>Signalement interne</b>	Alerter la délégation du personnel et le service RH sur les mesures de représailles subies
<b>Requête en nullité</b>	Saisir le président du tribunal du travail dans les 15 jours pour les cas de harcèlement
<b>Action en licenciement abusif</b>	Saisir le tribunal du travail dans les 3 mois pour contester un licenciement de représailles
<b>Inspection du travail</b>	La délégation du personnel ou le salarié peuvent saisir l'Inspection du travail (art. <a href="#">L.246-3 §5</a> )
<b>Indemnisation</b>	Domages-intérêts couvrant le préjudice matériel et moral subi du fait des représailles

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement la chronologie des événements (date de la dénonciation, date des mesures de représailles) pour établir le lien de causalité entre le signalement du conflit et les mesures défavorables.

**Saisir** immédiatement la délégation du personnel qui peut assister le salarié et alerter l'Inspection du travail via le [dispositif d'alerte](#) si les représailles se poursuivent malgré le signalement interne.

**Respecter** strictement le délai de 15 jours pour la requête en nullité du licenciement devant le président du tribunal du travail dans les cas de harcèlement, car ce délai est un délai de forclusion non susceptible de suspension.

**Conserver** l'intégralité des preuves en veillant à leur licéité et à leur loyauté, car des preuves obtenues de manière déloyale (enregistrement clandestin, accès non autorisé à des données) peuvent être écartées par le juge.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles en cas de dénonciation de harcèlement moral ; nullité du licenciement
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Protection contre les représailles en cas de dénonciation de harcèlement sexuel
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif et réparation du préjudice
Art. <u>L.246-3</u> §5 Code du travail	Saisine de l'Inspection du travail en cas de persistance du harcèlement
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance aux salariés
Art. <u>L.271-1</u> Code du travail	Interdiction de mesures défavorables envers un lanceur d'alerte
Art. <u>L.415-10</u> Code du travail	Protection des membres de la délégation du personnel

La protection contre les représailles est renforcée en matière de harcèlement : la nullité du licenciement peut entraîner la réintégration du salarié ou, à défaut, des dommages-intérêts majorés. Le tribunal du travail apprécie le lien de causalité entre la dénonciation et les mesures de représailles en tenant compte de la proximité temporelle et de l'absence de motif légitime alternatif.

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.