

# Existe-t-il un droit de recours accéléré pour les salariés licenciés ?

## Réponse courte

Oui, mais uniquement lorsque la loi frappe le licenciement de **nullité**. Le salarié protégé peut alors saisir par simple requête le **président de la juridiction du travail**, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire : le délégué du personnel dispose d'un mois pour faire constater la nullité et ordonner son maintien ou sa réintégration (art. [L.415-10](#)), la femme enceinte de quinze jours (art. [L.337-1](#)), le salarié en congé parental de quinze jours également (art. [L.234-47](#)), tout comme le salarié visé par un licenciement collectif notifié avant la signature du plan social (art. [L.166-2](#)).

L'ordonnance est **exécutoire par provision** malgré l'appel. Pour un licenciement ordinaire, sans protection spéciale, il n'existe pas de voie accélérée : le salarié agit au fond devant le tribunal du travail dans un délai de **trois mois** (art. [L.124-11](#)).

## Définition

Les recours accélérés du droit du travail luxembourgeois sont des procédures sur **simple requête** portées devant le président de la juridiction du travail, qui statue « d'urgence et comme en matière sommaire », les parties entendues ou dûment convoquées. Ils permettent d'obtenir rapidement le constat de la **nullité** d'un licenciement interdit et une mesure concrète : maintien du contrat, réintégration ou maintien du salaire pendant le litige.

Ces procédures sont réservées aux hypothèses où un texte prévoit expressément la nullité : protection des délégués du personnel, de la femme enceinte ou accouchée, du salarié en congé parental, du bénéficiaire du congé d'accueil (par renvoi de l'article [L.234-57](#)) et des salariés licenciés en violation de la procédure de licenciement collectif. Elles se distinguent de l'action au fond en réparation du licenciement abusif, qui suit le circuit contentieux ordinaire.

## Conditions d'exercice

Chaque régime de nullité obéit à un délai de saisine propre, généralement très court.

| Situation                                | Délai et objet de la requête                                                                                                              |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Délégué du personnel licencié</b>     | 1 mois pour faire constater la nullité et ordonner le maintien ou la réintégration (art. <a href="#">L.415-10</a> )                       |
| <b>Délégué mis à pied</b>                | 1 mois pour statuer sur le maintien du salaire au-delà de trois mois (art. <a href="#">L.415-10</a> )                                     |
| <b>Femme enceinte ou accouchée</b>       | 15 jours après la résiliation pour faire constater la nullité et ordonner le maintien ou la réintégration (art. <a href="#">L.337-1</a> ) |
| <b>Salarié en congé parental</b>         | 15 jours après le licenciement pour faire constater la nullité et ordonner le maintien du contrat (art. <a href="#">L.234-47</a> )        |
| <b>Licenciement collectif irrégulier</b> | 15 jours pour faire constater la nullité de la notification prématurée (art. <a href="#">L.166-2</a> )                                    |
| <b>Licenciement ordinaire</b>            | Pas de procédure accélérée : action au fond dans les 3 mois, sous peine de forclusion (art. <a href="#">L.124-11</a> )                    |

## Modalités pratiques

Les ordonnances présidentielles produisent leurs effets immédiatement, ce qui impose à l'employeur une gestion rapide du dossier.

| Aspect procédural                      | Règle applicable                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Forme de la saisine</b>             | Simple requête au président de la juridiction du travail, sans formalisme lourd                                                                      |
| <b>Instruction</b>                     | Le président statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées                                                                            |
| <b>Force de la décision</b>            | Exécutoire par provision : la réintégration ou le maintien du salaire s'impose malgré l'appel                                                        |
| <b>Appel</b>                           | Devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel compétente ; 40 jours pour les délégués et la maternité, 15 jours pour le congé parental |
| <b>Maintien du salaire</b>             | La femme enceinte mise à pied peut demander dans les 15 jours le maintien de son salaire pendant le litige (art. <a href="#">L.337-1</a> )           |
| <b>Interruption du délai de 3 mois</b> | Une réclamation écrite auprès de l'employeur fait courir un nouveau délai d'un an (art. <a href="#">L.124-11</a> )                                   |

## Pratiques et recommandations

**Cartographe** les statuts protecteurs avant toute notification de rupture : l'existence d'une nullité expose l'employeur à une réintégration ordonnée en quelques semaines.

**Réagir** immédiatement à toute requête présidentielle : les convocations interviennent à bref délai et l'absence de défense organisée conduit à une ordonnance exécutoire par provision.

**Distinguer** le contentieux de la nullité de l'action au fond en licenciement abusif : les délais, les juges saisis et les remèdes diffèrent, et le choix du délégué entre réintégration et indemnisation est irréversible.

**Documenter** la motivation de toute rupture du contrat de travail dès sa notification, la charge de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs pesant sur l'employeur devant le tribunal du travail (art. L.124-11).

## Cadre juridique

| Référence                               | Objet                                                                                         |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.415-10</u> du Code du travail | Requête d'urgence du délégué : nullité, maintien, réintégration, salaire                      |
| Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail  | Requête d'urgence de la femme enceinte : nullité, réintégration, maintien du salaire          |
| Art. <u>L.234-47</u> du Code du travail | Requête d'urgence du salarié en congé parental : nullité et maintien du contrat               |
| Art. <u>L.234-57</u> du Code du travail | Extension de la protection maternité au congé d'accueil                                       |
| Art. <u>L.166-2</u> du Code du travail  | Nullité des licenciements notifiés avant la clôture de la procédure de licenciement collectif |
| Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail | Action au fond en licenciement abusif : délai de trois mois, charge de la preuve              |
| Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail | Modalités de la réintégration                                                                 |

Il n'existe pas de « référé prud'homal » au Luxembourg : les voies d'urgence reposent sur les requêtes présidentielles prévues par des textes spéciaux. Hors nullité, le salarié licencié ne dispose que de l'action au fond dans les trois mois, éventuellement précédée d'une réclamation écrite interruptive. Les délais très courts jouent dans les deux sens et doivent être suivis avec rigueur par l'employeur.

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.