

# La salariée enceinte peut-elle obtenir la nullité de son licenciement et sa réintégration au Luxembourg ?

## Réponse courte

La salariée enceinte peut obtenir la nullité de son licenciement et sa réintégration. L'art. L.337-1 prévoit que tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement pendant la grossesse médicalement constatée ou les 12 semaines post-accouchement est **nul et sans effet**. Dans les **15 jours** suivant la résiliation, la salariée saisit par simple requête le président du tribunal du travail qui statue en urgence.

Le juge constate la nullité et ordonne le **maintien ou la réintégration** conformément à l'art. L.124-12 §4. Si l'employeur ignorait la grossesse, la salariée dispose de **8 jours** pour produire un certificat médical par lettre recommandée. La réintégration rétablit tous les droits comme si le licenciement n'avait jamais eu lieu, y compris le versement des salaires intermédiaires.

## Définition

La nullité du licenciement de la salariée enceinte est une **sanction civile d'ordre public** qui prive le licenciement de tout effet juridique. La réintégration est le rétablissement de la salariée dans son emploi et dans l'ensemble de ses **droits contractuels** antérieurs. Ce mécanisme constitue la protection la plus forte prévue par le droit de la maternité luxembourgeois, assorti de sanctions civiles et pénales en cas de violation.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule la procédure de réintégration ?

Le président du tribunal du travail statue en urgence, parties entendues ou dûment convoquées. Il constate la nullité et ordonne le maintien ou la réintégration conformément à l'art. L. 124-12 §4. L'ordonnance est exécutoire par provision et susceptible d'appel.

### La salariée enceinte peut-elle obtenir la nullité de son licenciement ?

Oui, l'art. L. 337-1 prévoit que tout licenciement notifié pendant la grossesse médicalement constatée ou les 12 semaines post-accouchement est nul et sans effet. La salariée saisit par simple requête le président du tribunal du travail dans les 15 jours suivant la résiliation.

### Que se passe-t-il si la grossesse n'avait pas été déclarée ?

Si l'employeur ignorait la grossesse, la salariée dispose de 8 jours pour produire un certificat médical par lettre recommandée. Le licenciement devient alors rétroactivement nul. Au-delà de ce délai, la salariée perd définitivement la protection contre le licenciement initial.

### Quel est le délai pour demander la nullité du licenciement ?

La salariée dispose de 15 jours suivant la résiliation du contrat pour saisir par simple requête le président du tribunal du travail. Ce délai est impératif, de rigueur, et ne peut être interrompu ou suspendu, même en cas de circonstances exceptionnelles.

### Quels sont les effets de la réintégration ordonnée ?

La réintégration rétablit tous les droits comme si le licenciement n'avait jamais eu lieu, y compris le versement des salaires intermédiaires et l'ancienneté acquise pendant la période de licenciement nul. L'employeur doit reprendre la salariée dans son emploi initial.

## Conditions d'exercice

La procédure de nullité et de réintégration suppose les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Période protégée</b>	Grossesse médicalement constatée jusqu'à 12 semaines post-accouchement
<b>Délai de saisine</b>	15 jours suivant la résiliation du contrat
<b>Forme de la saisine</b>	Simple requête auprès du président du tribunal du travail
<b>Certificat médical</b>	Si l'employeur ignorait la grossesse : production dans les 8 jours par lettre recommandée
<b>Exception</b>	Faute grave non liée à la grossesse (mise à pied en attendant la décision judiciaire)

## Modalités pratiques

La procédure de nullité et de réintégration se déroule comme suit.

Étape	Détail
<b>Notification du licenciement</b>	Le délai de 15 jours court à compter de la résiliation
<b>Production du certificat</b>	Si grossesse non déclarée, envoi par lettre recommandée dans les 8 jours
<b>Saisine du président</b>	Simple requête au président du tribunal du travail
<b>Audience d'urgence</b>	Le président statue en urgence, parties entendues ou dûment convoquées
<b>Ordonnance</b>	Constatation de la nullité et ordre de maintien ou de réintégration
<b>Effets</b>	Rétablissement de tous les droits, versement des salaires intermédiaires

## Pratiques et recommandations

**Agir immédiatement après la notification du licenciement** est impératif car le délai de 15 jours est de rigueur et ne peut être prolongé.

**Produire le certificat médical dans les 8 jours** par lettre recommandée si la grossesse n'avait pas encore été déclarée à l'employeur constitue une condition de recevabilité.

**Conserver la preuve de la date de notification** du licenciement permet de calculer précisément le point de départ du délai.

**Solliciter l'assistance d'un avocat** pour rédiger la requête renforce les chances d'obtenir rapidement l'ordonnance de réintégration.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.337-1</u></b>	Nullité du licenciement pendant la grossesse et procédure de réintégration
<b>Art. <u>L.124-12 §4</u></b>	Modalités de la réintégration ordonnée par le tribunal
<b>Art. <u>L.338-4</u></b>	Sanctions pénales complémentaires

Le délai de 15 jours pour saisir le président du tribunal du travail est impératif et ne peut être interrompu ou suspendu. La réintégration ordonnée par le juge rétablit la salariée dans l'intégralité de ses droits contractuels, y compris l'ancienneté acquise pendant la période de licenciement nul.

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.