

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.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Période protégée	Grossesse médicalement constatée jusqu'à 12 semaines post-accouchement
Délai de saisine	15 jours suivant la résiliation du contrat
Forme de la saisine	Simple requête auprès du président du tribunal du travail
Certificat médical	Si l'employeur ignorait la grossesse : production dans les 8 jours par lettre recommandée
Exception	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
Notification du licenciement	Le délai de 15 jours court à compter de la résiliation
Production du certificat	Si grossesse non déclarée, envoi par lettre recommandée dans les 8 jours
Saisine du président	Simple requête au président du tribunal du travail
Audience d'urgence	Le président statue en urgence, parties entendues ou dûment convoquées
Ordonnance	Constatation de la nullité et ordre de maintien ou de réintégration
Effets	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
Art. <u>L.337-1</u>	Nullité du licenciement pendant la grossesse et procédure de réintégration
Art. <u>L.124-12 §4</u>	Modalités de la réintégration ordonnée par le tribunal
Art. <u>L.338-4</u>	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.