MT 36 -
Requête en licenciement avec préavis abusif

**Le délai pour intenter l’action**

Le salarié dispose d’un délai de 3 mois pour intenter un procès en vue de contester son licenciement.

Ce délai court :

* à partir de la notification du licenciement avec préavis, si le salarié n’a pas demandé les motifs du licenciement ;
* à partir de la réponse de l’employeur, si le salarié, licencié avec préavis, a demandé endéans le délai légal les motifs du licenciement et que l’employeur a répondu dans le délai d’un mois lui imparti ;
* à partir du jour où l’employeur aurait dû répondre à la demande de motifs du salarié et qu’il ne l’a pas fait.

Ce délai est interrompu au cas où le salarié envoie une lettre à son employeur (ou son avocat) dans laquelle il conteste son licenciement ([voir MT 14](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/modeles-types/)).

**Attention :** Si la contestation est faite trop tôt à un moment où le délai de trois mois n'a pas encore commencé à courir, elle ne produit pas d'effet.

La lettre de contestation fait courir un nouveau délai d’un an en vue d'attaquer le licenciement devant le Tribunal du travail.

Cet allongement du délai peut être utile lorsqu’il s’agit d’une affaire complexe ou si des pourparlers d’arrangement sont en cours mais risquent de ne pas aboutir dans un délai de 3 mois

**Les motifs du licenciement**

L’employeur doit énoncer avec précision les raisons du licenciement qui doivent être réelles et sérieuses.

Dans l’hypothèse d’un licenciement avec préavis, l’employeur n’est pas obligé d’indiquer dans la lettre de licenciement les motifs à la base de sa décision ([voir MT 12](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/modeles-types/)).

Au contraire, il appartient au salarié de les demander par lettre recommandée ([voir MT 13](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/modeles-types/)).

Pour ce faire, il dispose d’un délai d’un mois à partir du jour, où il a reçu la lettre de licenciement.

L’employeur de son côté dispose également d’un délai d’un mois à compter de la notification de la demande des motifs pour fournir une réponse au salarié.

L’employeur est tenu d’énoncer les motifs avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte pour permettre :

* au salarié d’apprécier leur caractère réel et sérieux et de rapporter le cas échéant la preuve de leur fausseté ;
* au tribunal de vérifier si les motifs débattus devant lui s’identifient à ceux énoncés par l’employeur dans la lettre de licenciement, de sorte qu’il ne soit pas possible d’ajouter des motifs à ceux qui se trouvent dans la lettre de motivation.

À défaut de réponse dans le mois, le licenciement est abusif.

De même, à défaut de motifs précis, les tribunaux considèrent qu’il n’y a pas de motivation, ce qui entraîne le caractère abusif du licenciement.

Si le salarié conteste devant le tribunal les motifs avancés par son employeur pour justifier son licenciement, il appartient à l’employeur d’en rapporter la preuve (par exemple en soumettant des pièces écrites ou en citant des témoins).

L’abstention du salarié de demander les motifs de son congédiement entraine qu’il ne pourra plus, dans le cadre d’un recours juridictionnel contre son licenciement, invoquer l’imprécision des motifs invoqués dans la lettre de motivation et il aura la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement.

**À noter :** L’employeur peut en cours d’instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de motivation. Cependant, les tribunaux ont décidé que l’employeur ne peut pas

suppléer par une mesure d’instruction (par exemple témoignage, attestation testimoniale, etc.) à l’imprécision des motifs contenus dans la lettre de licenciement/motivation.

**La requête introductive d’instance**

Le procès devant le tribunal est introduit à l’aide d’une requête qui explique les circonstances de l’affaire et indique les sommes que le salarié souhaite obtenir de son employeur pour réparer le dommage qu’il a subi en raison du licenciement.

**La réparation du dommage subi par le salarié**

Si le tribunal arrive à la conclusion que le licenciement n’est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, il condamne l’employeur, soit à réintégrer le salarié, soit à réparer le préjudice subi par le salarié.

La loi prévoit que le tribunal peut, sur demande du salarié, recommander à l’employeur la réintégration de ce dernier en réparation de son licenciement abusif, lorsque les conditions sont favorables à une reprise de la relation de travail.

Dans le cas d’une acceptation de la réintégration par l’employeur, celui-ci se trouve libéré du paiement d’éventuels dommages et intérêts. Le salarié voit son ancienneté préservée.

En cas de refus de l’employeur de procéder à la réintégration du salarié licencié, le salarié peut demander et obtenir des dommages et intérêts supplémentaires, correspondant à un mois de salaire.

À défaut de réintégration, les dommages-intérêts couvrent à la fois le dommage matériel et le dommage moral subi par le salarié.

Pour ce qui est du dommage matériel, il se ventile en pertes de salaire d'une part, difficultés financières et frais bancaires d'autre part ([Cour d'appel, 12 mai 2015, n°41340 du rôle, InfosJuridiques, CSL, n° 6/2015, page 5](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_6-2015.pdf)). Les pertes de salaire ne sont à prendre en considération que pour autant qu’elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire au salarié pour trouver un nouvel emploi, ce en fonction de son âge, sa qualification, son ancienneté, le marché de l’emploi, etc.

Le salarié licencié doit démontrer qu’il a entrepris les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi. En règle générale, les tribunaux considèrent qu’une période de 4 à 6 mois doit suffire au salarié pour se faire embaucher par un nouvel employeur.

Pour évaluer le préjudice matériel subi par un salarié qui a retrouvé un travail auprès d’un nouvel employeur, mais à salaire moindre, seul le salaire effectivement gagné, en montants bruts, auprès du nouvel employeur et celui touché auprès de l’ancien employeur, sont à comparer.

À noter que d'éventuels pourboires touchés par le salarié rentrent également en ligne de compte pour fixer le préjudice matériel, du moment qu'ils correspondent à un usage dans la profession et répondent à une attente normale du salarié.

En ce qui concerne le dommage moral, le tribunal tient compte de divers éléments tels que l’ancienneté de service du salarié, la gravité de l’atteinte à sa dignité professionnelle, son âge, sa situation familiale, etc.

**ATTENTION** :

Ce modèle n'est pas un formulaire. Il ne peut pas simplement être rempli, mais doit être entièrement réécrit et adapté à vos besoins.

Une requête mal rédigée ou inadaptée à votre situation sera jugée irrecevable et vous risquez de perdre vos droits.

Pour plus d’explications concernant les requêtes au fond :
[www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Action devant le Tribunal du travail > Tribunal du travail > Comment saisir le Tribunal du travail ?](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/action-devant-le-tribunal-du-travail/tribunal-du-travail/#comment-saisir-le-tribunal-du-travail)

REQUÊTE EN LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS ABUSIF

À Mesdames et Messieurs les Président et Assesseurs
composant le Tribunal du travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)

À l’honneur de Vous exposer très respectueusement

*Madame/Monsieur* [[2]](#footnote-2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[3]](#footnote-3), \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[4]](#footnote-4), demeurant à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

qu’*il/elle* 2 est, depuis le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[5]](#footnote-5), aux services de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[6]](#footnote-6), établi(e) à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[7]](#footnote-7), inscrit(e) au RC sous le numéro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[8]](#footnote-8) ;

que *l’article \_\_\_\_\_\_\_\_ du contrat de travail ou de la Convention collective ou tout autre document dans lequel l’employeur s’est engagé* [[9]](#footnote-9), prévoit une rémunération mensuelle brute de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros (indice \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ) ;

que la partie requérante a été licenciée avec préavis par courrier recommandé reçu en date du \_\_\_\_\_ ;

qu’elle a demandé à l’employeur de lui communiquer les motifs de son licenciement par courrier du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

***Choisir l’une des 2 options suivantes :***

*que l’employeur ne lui a donné aucune réponse à ce jour/n’a pas respecté le délai d’un mois endéans lequel il devait lui répondre ;*

*qu’à défaut de motivation écrite formulée dans le délai requis par l’article L.124-4 du Code du travail, le licenciement est donc abusif, conformément à l’article L.124-5 du Code du travail ;*

***ou***

*que l’employeur lui a répondu par la lettre de motifs du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , dont copie en annexe ;*

*que par courrier du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , la partie requérante a réclamé contre la rupture de son contrat de travail au sens de l’article L.124-11 du Code du travail, en contestant tant le licenciement que ses motifs [[10]](#footnote-10) ;*

*qu’à titre principal, le licenciement intervenu doit être déclaré abusif alors que l’énoncé des motifs ne respecte pas les exigences de l’article L.124-11(1) du Code du travail, alors qu’ils manquent totalement de précision ;*

*qu’en ordre subsidiaire, si par impossible, le Tribunal considérait les motifs comme suffisamment précis, ils sont contestés tant dans leur matérialité, leur réalité que leur pertinence ;*

*qu’en ordre encore plus subsidiaire, si par impossible ces faits seraient établis, ceux-ci ne permettraient pas de justifier un licenciement avec préavis ;*

que la résiliation du contrat de travail doit par conséquent être déclarée abusive ;

que la partie requérante a droit à des dommages et intérêts sur base de l’article L.124-12(1) du Code du travail ;

qu’en effet, la partie requérante a subi tant un préjudice matériel que moral suite à ce licenciement intempestif, illégal et injustifié ;

que la partie requérante peut partant solliciter un dédommagement adéquat pour licenciement abusif qui est évalué comme suit :

* préjudice matériel
(\_\_\_\_\_\_[[11]](#footnote-11) mois de salaire/difficultés financières et frais bancaires [[12]](#footnote-12)) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ €
* préjudice moral
(ou tout autre montant, même supérieur) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ €

 ---------------------------

 Total \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_€

ce montant, sous réserve d’augmentation, et avec les intérêts légaux de retard depuis le jour du licenciement sinon à partir du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , jour de la contestation du licenciement ou sinon depuis le jour de l’introduction de la présente requête en justice jusqu’à solde ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

***Passages en jaune sont à ajouter si une demande de chômage a été introduite à l’Agence pour le développement de l’emploi :***

Attendu que *le requérant/la requérante* 2 a introduit auprès de l’Agence pour le développement de l’emploi une demande en obtention de l’indemnité de chômage complet,

qu’il y a donc lieu de mettre en intervention l’État du Grand-duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l’emploi, afin de lui voir déclarer commun le jugement à intervenir, conformément à l’article L.521-4 (7) du Code du travail,

À ces causes :

La partie requérante Vous prie, Mesdames, Messieurs les Président et Assesseurs composant le Tribunal de travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 1, de bien vouloir convoquer les parties devant Vous ;

avec renvoi exprès à l’article 80 du Nouveau Code de procédure civile et stipulant que si la notification de l’acte introductif d’instance est faite au défendeur en personne s’il ne comparait pas le jugement à intervenir est réputé contradictoire et n’est plus susceptible d’opposition ;

et pour autant que de besoin avec renvoi à l'article 101 in fine du Nouveau Code de procédure civile, et notamment à l'article 106(2) du même code stipulant que :

 « Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :

* un avocat ;
* leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;
* leurs parents ou alliés en ligne directe ;
* leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au 3e degré inclus ;
* les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise.

(Le représentant s'il n'est pas avocat doit justifier d'un pouvoir spécial.) »

pour les concilier si faire se peut, sinon, dire la présente requête recevable en la forme ;

au fond, la dire justifiée et voir dire que le licenciement intervenu est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal,

partant condamner l'employeur préqualifié à payer à la partie requérante la somme de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros brut du chef de dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel, avec les intérêts légaux de retard depuis le jour du licenciement sinon à partir du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , jour de la contestation du licenciement ou sinon depuis le jour de l’introduction de la présente requête en justice jusqu’à solde ;

l'employeur préqualifié s’entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l’article 240 du Nouveau Code de procédure civile alors qu’il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens occasionnés par la présente instance en
justice [[13]](#footnote-13) ;

condamner l'employeur préqualifié à tous les frais et dépens de l’instance ;

déclarer commun le jugement à intervenir à l’État du Grand-duché de Luxembourg en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l’emploi ;

ordonner l’exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution ;

réserver à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions et notamment le droit d'augmenter sa demande suivant qu'il appartiendra.

Inventaire des pièces versées à l’appui de la requête (sous réserve d'autres pièces à verser en cours d'instance) :

* copie du contrat de travail ;
* copie de la lettre de licenciement ;
* copie de la lettre de demande des motifs ;
* copie de la lettre de motifs ;
* copie de la lettre de contestation ;
* preuves des recherches d’emploi suite au licenciement, et toutes autres pièces justifiant les préjudices subis [[14]](#footnote-14) ;
* décompte indemnitaire.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[15]](#footnote-15), le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Profond respect

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (signature)

1. Le lieu de travail principal du salarié détermine la compétence territoriale du Tribunal du travail (Luxembourg, Diekirch ou Esch-sur-Alzette). (voir question : [Quel tribunal saisir pour agir contre son employeur ?](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/action-devant-le-tribunal-du-travail/tribunal-du-travail/#quel-tribunal-saisir-pour-agir-contre-son-employeur)) [↑](#footnote-ref-1)
2. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-2)
3. Indiquer les nom et prénom(s). [↑](#footnote-ref-3)
4. Indiquer la profession. [↑](#footnote-ref-4)
5. Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise. [↑](#footnote-ref-5)
6. Indiquer l’employeur comme suit :

Société à responsabilité limitée (SARL)

la société à responsabilité limitée \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer la raison sociale), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction

Société anonyme (SA)

la société anonyme \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer la dénomination sociale), représentée par le Président de son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son administrateur délégué actuellement en fonction

Commerçant, exploitant en nom personnel

Madame/Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer les nom et prénom(s)), exerçant le commerce sous la dénomination \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer la dénomination)

Non-commerçant

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisation), représenté par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquer le représentant légal) [↑](#footnote-ref-6)
7. Indiquer le siège social de l'employeur tel qu'il est mentionné dans le contrat de travail du salarié. [↑](#footnote-ref-7)
8. Concerne uniquement les sociétés commerciales et les commerçants en nom personnel : indiquer le numéro du registre de commerce. Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l’adresse d’exploitation). [↑](#footnote-ref-8)
9. À personnaliser [↑](#footnote-ref-9)
10. *Si réception d’un courrier recommandé détaillant les motifs* [↑](#footnote-ref-10)
11. Déterminer le nombre de mois qui convient. [↑](#footnote-ref-11)
12. Fournir un décompte détaillé et les pièces justificatives en annexe. [↑](#footnote-ref-12)
13. Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d’avoir dû prendre une journée de congé pour l’audience. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Exemples : décomptes des indemnités de chômage perçues, nouveau contrat de travail, etc.* [↑](#footnote-ref-14)
15. Indiquer son lieu de résidence. [↑](#footnote-ref-15)