MT 39 -
Requête en paiement d’une indemnité
pour congés non pris

En principe, le congé doit être pris au cours de l’année (entre le 1er et le 31 décembre) pour laquelle il est dû.

Report du congé

La loi ne prévoit pas le report du congé sur l’année de calendrier subséquente, sauf dans deux cas :

* le congé proportionnel de la première année de travail auprès d’un employeur peut être reporté à l’année suivante à la demande du salarié ;
* le congé non encore pris à la fin de l’année à cause des besoins de service et des désirs justifiés d’autres salariés peut être reporté à l’année suivante dans le délai légal (31 mars).

Le report du congé proportionnel de la première année de travail auprès d’un employeur est illimité en ce sens qu’il peut se faire sur toute l’année suivante.

En revanche, le report du congé non pris en raison des besoins de service ou des désirs d’autres salariés est limité dans le temps, alors que le congé reporté doit impérativement être pris avant le 31 mars de l’année suivante. Des accords contraires entre employeur et salarié peuvent déroger à ce principe et autoriser le report du congé sur toute l’année suivante.

La loi pose deux autres hypothèses de report du congé légal :

* La période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit au congé annuel de récréation. La loi prévoit que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux.
* Par contre, le congé parental ne donne pas droit au congé annuel de récréation. Mais le congé annuel non encore pris au début du congé parental est également reporté dans les délais légaux.

Congé non pris pour cause de maladie

Le congé, qui n’a pas pu être pris avant la fin de l’année pour cause de maladie prolongée, ne peut pas être perdu et est donc reporté.

Fin du contrat en cours d'année

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l’année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier.

Les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l’employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d’avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l’indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Si l'employeur omet de verser cette indemnité, le salarié doit le mettre en demeure ([voir MT 4](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

Si l'employeur s'obstine à ne pas le payer, le salarié peut saisir le Président du Tribunal du travail.

L'ordonnance de référé peut être frappée d'appel dans un délai de 15 jours à partir de sa notification par le greffier. L'appel est porté devant le Président de la Cour d'appel, selon la même procédure qu'en première instance.

**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 en référé :

[www.csl.lu > Vos droits > Action devant le Tribunal du travail > Référé travail](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/action-devant-le-tribunal-du-travail/refere-travail/)

REQUÊTE EN PAIEMENT D’UNE INDEMNITÉ
POUR CONGÉS NON PRIS

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[1]](#footnote-1)
siégeant en matière de référé

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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ) ;

qu’en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ le contrat de travail existant entre parties a pris fin ;

attendu que la partie requérante avait encore droit à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours de congé qu’elle n’a pas pu prendre avant la fin de la relation de travail ;

que conformément à l’article L.233-12 du Code du travail, la partie requérante peut dès lors prétendre à une indemnité pour jours de congés non pris ;

que malgré mise en demeure du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , l'employeur refuse à ce jour de verser à la partie requérante la somme de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros brut à ce titre ;

que la demande de la partie requérante n’est pas sérieusement contestable, conformément aux articles 941 et suivants du Nouveau Code de Procédure Civile ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

À ces causes :

la partie requérante Vous prie, Madame, Monsieur le Président du Tribunal du 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 et s’il ne comparait pas, le jugement à intervenir est réputé contradictoire, et n’est pas susceptible d’opposition ;

et pour autant que de besoin avec renvoi à l’article 101 in fine du Nouveau Code de procédure civile, respectivement 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 lorsqu’il n’est pas avocat doit justifier d’un pouvoir spécial.) »

pour les concilier si faire se peut, sinon, l'employeur préqualifié s’entendre encore condamner à payer à la partie requérante la somme de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros brut à titre d’indemnité compensatoire de congés non pris, avec les intérêts légaux à partir du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , date de la mise en demeure, sinon du jour de la présente demande 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 [[10]](#footnote-10) ;

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

dire que l’ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution, en application de l’article 945 du Nouveau Code de procédure civile ;

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions.

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 fiche de salaire indiquant le solde de congés ;
* copie de la mise en demeure adressée à l'employeur en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[11]](#footnote-11), 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. 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-10)
11. Indiquer son lieu de résidence. [↑](#footnote-ref-11)