MT 49 -   
Requête en vue de toucher le chômage   
à titre provisoire après démission motivée par un acte de harcèlement sexuel

Aucune indemnité de chômage n’est due :

* en cas d’abandon non justifié du dernier poste de travail, sauf si l’abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants ;
* en cas de licenciement pour motif grave.

Dans les cas d’une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d’emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d’autoriser l’attribution par provision de l’indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission.

(Note : Le harcèlement sexuel est défini par la loi comme étant tout comportement à connotation sexuelle, ainsi que tout autre comportement fondé sur le sexe dont l’auteur sait ou devrait savoir qu’il porte atteinte à la dignité d’une personne au travail, et qui concerne une des trois situations suivantes : - le comportement affiché par le harceleur est intempestif, abusif et blessant pour la victime ; - le harcèlement constitue un moyen de chantage, l’acceptation ou le refus du comportement étant utilisés directement ou indirectement comme base d’une décision affectant la carrière professionnelle de la victime (par exemple promotion, salaire, formation etc.) ; - le comportement du harceleur envenime l’environnement de travail de la victime, en créant un climat d’intimidation, d’hostilité ou d’humiliation. Pour plus d’informations : [www.csl.lu > Harcèlement sexuel](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/sante-et-securite-au-travail/harcelement/#harcelement-sexuel))

Le président de la juridiction du travail rend une ordonnance susceptible d'appel dans les 40 jours de sa notification devant le Président de la Cour d'appel.

Il faut être inscrit comme demandeur d’emploi et avoir préalablement porté le litige concernant son licenciement ou sa démission devant la juridiction du travail compétente.

Le président de la juridiction du travail détermine la durée pour laquelle l’attribution provisionnelle de l’indemnité de chômage est autorisée, dans la limite de cent quatre-vingt-deux jours de calendrier.

Le chômeur peut demander la prolongation de l’autorisation d’attribution provisionnelle de l’indemnité de chômage sans que la durée totale de l’autorisation ne puisse excéder trois cent soixante-cinq jours de calendrier.

Le jugement ou l’arrêt déclarant justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l’employeur à rembourser au Fonds pour l’emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l’employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l’arrêt.

Le montant des indemnités de chômage que l’employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l’emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l’employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l’arrêt.

**Attention** : Le jugement ou l’arrêt déclarant non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l’emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Le salarié a la possibilité de solliciter une remise partielle ou un échelonnement du remboursement à l’État de l’indemnité de chômage perçue par provision. Néanmoins, une telle facilité de remboursement doit être expressément demandée par le salarié et le juge ne saurait se substituer à lui pour décider d’office une réduction du montant à rembourser.

Dans les cas où l’action intentée par le salarié en raison d’une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, n’est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié st tenu de rembourser au Fonds pour l’emploi les indemnités de chômage lui versées par provision. Si ce désistement résulte d’une transaction entre le salarié et l’employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l’autre moitié par l’employeur.

**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 vue de toucher le chômage   
à titre provisoire après démission motivée   
par un acte de harcèlement sexuel

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail   
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)   
statuant d’urgence sur base de l’article L.521-4 du Code du travail

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);

qu’*il/elle* 2 a dénoncé les agissements de harcèlement sexuel sur son lieu de travail par lettre recommandée du\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

qu’en l’absence de réaction de son employeur, *il/elle* 2 a dû démissionner du fait de cet acte de harcèlement sexuel sur son lieu de travail ;

qu'*il/elle* 2 a déposé une requête devant le Tribunal de travail pour voir condamner son employeur à lui verser des dommages et intérêts, conformément à l'article L.245-7 du Code du travail ;

qu’*il/elle* 2 souhaiterait obtenir l’indemnité de chômage complet à titre provisoire en attendant la solution définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de sa démission ;

qu’il y a partant lieu à autorisation judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l’article L.521-4 du Code du travail ;

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, renvoyant à l’article 106(2) du même code et 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 autoriser l’Agence pour le développement de l’emploi à verser à la partie requérante l’indemnité de chômage complet à titre provisoire en attendant la solution définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement, ce pour une durée de cent quatre-vingt-deux jours de calendrier ;

l'employeur préqualifié s’entendre encore 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 [[9]](#footnote-9) ;

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 L.521-4 (4) du Code du travail ;

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 lettre de dénonciation des agissements de harcèlement sexuel ;
* copie de la lettre de démission ;
* copie de l'action en justice concernant le harcèlement sexuel avec preuve de son dépôt au greffe du Tribunal du travail ;
* copie de l’attestation de l’ADEM prouvant l’inscription comme demandeur d’emploi et prouvant la demande en obtention des indemnités de chômage.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[10]](#footnote-10), 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. 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-9)
10. Indiquer son lieu de résidence. [↑](#footnote-ref-10)