MT 52 -   
Requête en vue de toucher sa rémunération à titre provisoire après mise à pied   
ou licenciement irrégulier   
du délégué du personnel

Le chef d’entreprise a la faculté de mettre à pied le délégué qui commet une faute grave. Cette décision devra se faire par écrit et énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d’un motif grave.

Le ou les faits ou fautes reprochés au délégué ne peuvent être invoqués au-delà d’un délai d’un mois à compter du jour où la partie qui l’invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n’ait donné lieu à l’exercice de poursuites pénales.

Pendant les 3 mois suivant la date de notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si son contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

* Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, au Président de la juridiction du travail, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de 3 mois, en attendant la solution définitive du litige.
* Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les 3 mois de la notification de la mise à pied, le Tribunal du travail d’une demande en constatation de la résiliation du contrat et d’une demande tendant à la condamnation de l’employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d’une protection spéciale.

Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire. Notons que l’option entre les deux actions est irréversible.

* L’employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail.
* Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.
* Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.
* Si l’employeur n’engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les 15 jours après écoulement du délai, au Président de la juridiction du travail d’ordonner la continuation de l’exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s’il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le Tribunal du travail d’une demande en constatation de la résiliation du contrat et d’une demande tendant à la condamnation de l’employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d’une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

**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 SA RÉMUNÉRATION À TITRE PROVISOIRE APRÈS MISE À PIED OU LICENCIEMENT IRRÉGULIER

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail   
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1) statuant d’urgence et comme en matière sommaire   
sur base de l’article L.415-10(4) du Code du travail

À l’honneur de Vous exposer très respectueusement

*Monsieur/Madame* [[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 *s'est présenté aux élections sociales/a été élu délégué du personnel en date du \_\_\_\_\_\_\_\_ / n'est plus délégué du personnel depuis le* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2 ;

qu’*il/elle* 2 *s'est vu suspendre sa rémunération du fait d'une mise à pied/d'un licenciement* 2 intervenu(e) à son égard ;

qu’*il/elle* 2 souhaiterait obtenir le maintien de son salaire en attestant la solution définitive du litige ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l’article L.415-10(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 comparaît 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, ordonner le maintien du salaire de la partie requérante en attendant la solution définitive du litige, sinon, en cas de licenciement irrégulier non accompagné d’une mise à pied, ordonner sa réintégration ;

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 à 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.415-10(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 mise à pied ;
* lettre de licenciement ;
* copie de *la candidature aux élections sociales/PV élections sociales ou autre document attestant du mandat de délégué du personnel et de sa durée* 2.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[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 ?) [↑](#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)