MT 51 -   
Requête en vue de toucher sa rémunération à titre provisoire après mise à pied ou licenciement irrégulier de la salariée enceinte

Si la femme enceinte est protégée contre un licenciement avec préavis, elle peut néanmoins voir son contrat résilié sur demande de l’employeur qui estime qu’elle a commis une faute grave.

Cependant, l'employeur ne peut pas, de sa propre initiative, envoyer une lettre de licenciement.

Il doit déposer une demande auprès du Tribunal du travail qui prend alors la décision de résilier le contrat.

Au cas où l’employeur a prononcé une mise à pied en attendant la décision du tribunal, la femme concernée peut bénéficier, sur demande à formuler auprès du tribunal dans les 15 jours de la notification de la mise à pied, du maintien de sa rémunération dans l'attente de la décision définitive du tribunal. Il en est de même si la salariée fait l'objet d'un licenciement en méconnaissance de sa protection.

**Attention** : L'ordonnance du Président du Tribunal du travail est susceptible d'appel dans les 40 jours de sa notification devant la Cour d'appel et non le Président de la Cour d'appel (Ordonnance du 12 février 2015 en application de l'article L.337-1 du Code du travail).

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 de la salariée enceinte

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail   
de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)   
statuant comme en matière sommaire, sur base de l’article L.337-1(3) 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’elle 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’elle est enceinte ;

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

qu’un litige y relatif est en cours devant le Tribunal du travail de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 1 ;

qu’elle souhaiterait obtenir le maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige ;

qu’il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l’article L.337-1(3) 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, 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 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 ;

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions en application de l'article L.337-1(3).

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 du certificat de grossesse ;
* copie de la requête relative au litige principal devant le Tribunal du travail avec preuve de son dépôt au greffe.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[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)