MT 35 -
Requête en paiement
d’une indemnité de préavis

Quel est le délai de préavis à respecter en cas de licenciement avec préavis ?

Bien que notifiée au salarié, la rupture des relations de travail ne prend pas effet tout de suite, mais seulement à l'expiration d'un certain délai qui se détermine d'après l'ancienneté de service du salarié au jour de la notification du licenciement.

Ainsi, le préavis à donner par l'employeur correspond à :

* 2 mois pour une ancienneté de service inférieure à 5 ans ;
* 4 mois pour une ancienneté de service comprise entre 5 et 10 ans ;
* 6 mois pour une ancienneté de service de 10 ans et plus.

Le préavis débute le 15 du mois, si la lettre de licenciement est envoyée avant le 15. Si la lettre est envoyée entre le 15e et le dernier jour du mois, le préavis court à partir du 1er du mois suivant.

L'employeur qui résilie le CDI sans respecter les délais de préavis est tenu de payer au salarié une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

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 PAIEMENT D’UNE INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

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 par la lettre du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , le contrat de travail existant entre les parties a été résilié par l’employeur ;

que le préavis allait du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

que le délai de préavis respecté par l’employeur ne correspond néanmoins pas aux dispositions de l’article L.124-3 du Code du travail, alors que la partie requérante avait une ancienneté de service de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ans au sein de la société ;

qu’elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ mois de salaire, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail ;

que malgré mise en demeure en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , l’employeur refuse à ce jour de verser la somme de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros brut redue à ce titre.

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 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 condamner à payer à la partie requérante la somme de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros brut à titre d’indemnité compensatoire de préavis, 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 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 [[10]](#footnote-10) ;

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

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

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 licenciement avec préavis ;
* 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. [↑](#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)