

**Audience publique du 5 décembre 2014**

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

**HC MERTES-GONCALVES S.à.r.l.**, établie et ayant son siège social à L-4823 Rodange, 24, rue de l'Industrie, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- *partie demanderesse* - , comparant par Maître Tom BEREND, avocat à Luxembourg,

et:

**A)**, demeurant à L-(...),

- *partie défenderesse* - , défailante.

-----  
**Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 10 octobre 2014 laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 7 novembre 2014.

A cette audience le mandataire de la partie requérante fut entendu en ses moyens et explications.

La partie défenderesse, bien que régulièrement convoquée, n'avait pas comparu.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

**jugement**

qui suit:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 10 octobre 2014, HC MERTES-GONCALVES S.à.r.l., demanda la convocation de **A)** à comparaître devant ce tribunal du travail, aux fins de l'y entendre dire que la mise à pied intervenue en date du 28 août 2014 est fondée et justifiée et de l'entendre prononcer la résiliation du contrat de travail conformément à l'article L.337-1(2) du code du travail.

HC MERTES-GONCALVES S.à.r.l. expose avoir prononcé en date du 28 août 2014 une mise à pied avec effet immédiat à l'encontre de **A)**, à ses services en qualité de femme de ménage, à compter du 19 août 2013, sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée et se trouvant en état de grossesse dûment attesté par certificat médical du 5 août 2014.

L'employeur expose avoir prononcé cette mise à pied, alors que pendant la semaine du 18 au 24 août 2014, la salariée ne s'est pas présentée sur son lieu de travail, sans la moindre excuse, ni certificat médical. Il précise que si **A)** avait régulièrement demandé quatre jours de congé de récréation pour les 26, 28 août 2014 et 2 et 4 septembre 2014 et que ce congé lui a été accordé, aucun congé n'a cependant été accordé à la salariée durant la semaine du 18 au 24 août 2014.

Il ajoute que cette absence injustifiée se rajoute à de nombreuses autres absences. **A)** se serait régulièrement permise, entre autres le 24 juillet 2014, de quitter le travail une heure plus tôt, pour des soi-disant raisons familiales, sans jamais récupérer ces absences.

Au courant du mois de juillet 2014, la salariée aurait pris le train pour venir au travail, mais ayant été mouillée à son arrivée, elle aurait décidé de rentrer chez elle pour se changer et ne se serait plus présentée sur son lieu de travail le jour en cause.

L'employeur soutient que les faits reprochés à la salariée recouvrent la notion de faute grave, sinon caractérisée, rendant le maintien de la relation de travail définitivement et irrémédiablement impossible et demande au tribunal de prononcer la résiliation du contrat de travail avec effet au 28 août 2014.

A l'appui de ses affirmations, il se réfère à une attestation testimoniale.

La partie défenderesse n'a pas comparu. La convocation à l'audience lui ayant été remise à personne, le présent jugement est rendu contradictoirement à son égard, conformément à l'article 79 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile.

L'article L.337-1 du code du travail après avoir énoncé en son paragraphe (1) la prohibition du licenciement d'une femme en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement sous peine de nullité, dispose en son paragraphe (2) que « *Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la*

*femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail ».*

D'emblée, il convient de relever que la mise à pied n'est soumise à aucun formalisme. L'article L.337-1 précité est en effet muet sur la nature orale ou écrite de la mise à pied et sur une éventuelle sanction en cas de non-respect de l'une ou l'autre de ces prescriptions. La mise à pied ne constitue pas un licenciement ou une résiliation du contrat de travail opérée par l'employeur, mais une mesure provisoire, immédiate et autorisée par la loi, qui est prise par un employeur en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat. Il suit de ces considérations que la mise à pied ne doit pas être motivée dans une lettre de mise à pied. Il suffit que cette dernière soit précisée dans la requête déposée en vue d'obtenir la résolution du contrat de travail.

En l'espèce, les griefs invoqués par l'employeur à l'égard de la salariée dans la requête en résolution du contrat de travail et notamment l'absence injustifiée de **A)** à son lieu de travail pendant quatre jours, sont établis à suffisance au vu de l'attestation testimoniale établie par **T)**

Le tribunal considère que l'absence injustifiée de quatre jours constitue une faute grave dans le chef de la salariée, rendant à elle seule irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail.

La mesure de mise à pied du 28 août 2014 était dès lors justifiée et il y a lieu de prononcer la résiliation du contrat de travail avec effet à cette date.

La parte requérante n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur de sa demande tendant à l'exécution provisoire, il n'y a pas lieu d'ordonner cette mesure, destinée à demeurer exceptionnelle.

### **Par ces motifs**

le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la requête de HC MERTES-GONCALVES S.à.r.l. en la forme;

dit justifiée la mesure de mise à pied à l'encontre de **A)** en date du 28 août 2014;

partant prononce la résiliation du contrat de travail conclu entre parties avec effet au 28 août 2014;

condamne **A)** aux frais de l'instance.

*Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:*

*Rita BIEL, juge de paix, président,*

*Armand ROBINET, assesseur-employeur,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Tom ZAHNER, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Rita BIEL, juge de  
paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*