

La salariée peut-elle être mise à pied pendant sa grossesse au Luxembourg ?

Réponse courte

La mise à pied d'une salariée enceinte n'est possible que pour faute grave. L'art. L.337-1(2) du Code du travail prévoit qu'en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate **en attendant la décision définitive** du tribunal du travail sur la résiliation du contrat. Cette mesure conservatoire ne constitue pas un licenciement.

Si le tribunal refuse la résiliation, la mise à pied est **annulée de plein droit** et ses effets supprimés. La salariée peut saisir le président du tribunal sous **15 jours** pour se prononcer sur le maintien du salaire ; l'ordonnance est exécutoire par provision. En dehors de la faute grave, toute mise à pied viole l'interdiction de licenciement et expose l'employeur à des **sanctions pénales**.

Définition

La mise à pied d'une salariée enceinte est une mesure conservatoire exceptionnelle permettant à l'employeur de suspendre l'exécution du contrat de travail en cas de **faute grave**, dans l'attente de la décision du tribunal du travail. Elle ne produit ses effets que si le tribunal valide la **résiliation du contrat**. En cas de refus, la mise à pied est annulée rétroactivement et tous ses effets sont **supprimés de plein droit**.

Questions fréquentes

La mise à pied constitue-t-elle un licenciement ?

Non, la mise à pied est une mesure conservatoire et non un licenciement. Elle suspend l'exécution du contrat dans l'attente de la décision du tribunal du travail. Si le tribunal refuse la résiliation, la mise à pied est annulée de plein droit avec effet rétroactif.

La salariée enceinte peut-elle être mise à pied au Luxembourg ?

La mise à pied n'est possible que pour faute grave. L'art. L. 337-1(2) du Code du travail prévoit qu'en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate en attendant la décision définitive du tribunal du travail sur la résiliation du contrat.

Que se passe-t-il si le tribunal refuse la résiliation du contrat ?

Si le tribunal refuse la résiliation, la mise à pied est annulée de plein droit et tous ses effets sont supprimés. La salariée est réintégrée avec effet rétroactif et l'employeur doit lui verser la rémunération correspondant à la période de mise à pied annulée.

Quel recours la salariée a-t-elle contre une mise à pied ?

La salariée peut saisir le président du tribunal du travail sous 15 jours pour se prononcer sur le maintien du salaire. L'ordonnance est exécutoire par provision et susceptible d'appel dans les 40 jours devant la Cour d'appel du Luxembourg.

Quels sont les risques d'une mise à pied abusive ?

Toute mise à pied abusive prononcée hors du cadre de la faute grave viole l'interdiction de licenciement et expose l'employeur aux sanctions pénales de l'art. L. 338-4 : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et 251 à 25 000 euros d'amende.

Conditions d'exercice

La mise à pied d'une salariée enceinte est soumise à des conditions très strictes.

Condition	Détail
Motif exclusif	Faute grave uniquement
Nature de la mesure	Mesure conservatoire, pas un licenciement
Validation judiciaire	L'employeur doit saisir le tribunal du travail pour demander la résiliation
Annulation automatique	Si le tribunal refuse la résiliation, la mise à pied est annulée de plein droit
Recours de la salariée	Saisine du président du tribunal du travail sous 15 jours

Modalités pratiques

La procédure de mise à pied d'une salariée enceinte suit un parcours judiciaire encadré.

Étape	Détail
Constataion de la faute grave	L'employeur identifie et documente les faits constitutifs de la faute grave
Notification de la mise à pied	Notification immédiate à la salariée avec mention de la faute grave
Saisine du tribunal du travail	Demande en résiliation du contrat devant le tribunal du travail
Recours de la salariée	La salariée peut saisir le président du tribunal sous 15 jours pour le maintien du salaire
Décision définitive	Le tribunal statue sur la résiliation ; si refus, mise à pied annulée de plein droit

Pratiques et recommandations

Réserver la mise à pied aux cas de faute grave avérée et dûment documentée constitue une précaution fondamentale, car toute mise à pied abusive expose l'employeur à des sanctions.

Consulter impérativement un avocat avant de prononcer une mise à pied à l'encontre d'une salariée enceinte, compte tenu de la sensibilité juridique de la situation.

Documenter rigoureusement les faits constitutifs de la faute grave avec des preuves tangibles renforce la position de l'employeur devant le tribunal.

Préparer simultanément la saisine du tribunal du travail avec la notification de la mise à pied garantit la cohérence de la démarche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-1(1)</u>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. <u>L.337-1(2)</u>	Exception pour faute grave : mise à pied en attendant la décision du tribunal
Art. <u>L.337-1(3)</u>	Recours de la salariée sous 15 jours pour le maintien du salaire
Art. <u>L.338-4</u>	Sanctions pénales (8 jours à 6 mois d'emprisonnement, 251 à 25 000 euros d'amende)

La mise à pied d'une salariée enceinte est une mesure d'exception qui ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave. Si le tribunal du travail refuse la résiliation, la salariée est réintégrée avec effet rétroactif et l'ordonnance du président est exécutoire par provision.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.