# Une salariée enceinte peut-elle faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?

## Réponse courte

Oui pour les sanctions internes : un avertissement ou un blâme motivé par un manquement professionnel reste possible pendant la grossesse comme après l'accouchement.

La rupture, elle, est fermée. L'article L.337-1 interdit de notifier la rupture de la relation de travail ou la convocation à l'entretien préalable à une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant les **douze semaines suivant l'accouchement**. Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction, et la convocation elle-même, sont **nuls et sans effet**.

En cas de faute grave, l'employeur dispose d'une seule voie : prononcer la **mise à pied immédiate** et saisir la juridiction du travail d'une demande en résiliation du contrat. Si le juge refuse, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

## Définition

La **période de protection** court dès la constatation médicale de la grossesse et jusqu'à douze semaines après l'accouchement. Une salariée licenciée avant cette constatation peut encore l'établir en produisant un certificat par lettre recommandée dans les **huit jours** de la notification, ce qui rend le congé nul rétroactivement.

La **mise à pied de l'article L.337-1** n'est pas une sanction : c'est une mesure d'attente qui suspend l'exécution du travail le temps que le juge se prononce sur la rupture demandée par l'employeur.

## Questions fréquentes

**Combien de temps dure la protection contre le licenciement après un accouchement ?**

Douze semaines suivant l'accouchement, la protection courant depuis la constatation médicale de la grossesse. Toute notification de rupture ou convocation intervenue pendant cette période est nulle et sans effet.

**Dans quel délai contester un licenciement notifié pendant la grossesse ?**

Quinze jours à compter de la résiliation. La salariée saisit par simple requête le président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et peut ordonner son maintien ou sa réintégration.

**Que peut faire un employeur luxembourgeois face à une faute grave d'une salariée enceinte ?**

Prononcer la mise à pied immédiate et saisir la juridiction du travail d'une demande en résiliation du contrat. Si le juge refuse, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

**Un avertissement peut-il être notifié à une salariée enceinte au Luxembourg ?**

Oui. L'interdiction de l'article L.337-1 vise la rupture de la relation de travail et la convocation à l'entretien préalable, pas les sanctions internes. Un avertissement ou un blâme motivé par un manquement professionnel reste possible.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**Une salariée licenciée avant l'annonce de sa grossesse est-elle protégée ?**

Oui, si elle produit un certificat médical par lettre recommandée dans les huit jours de la notification. Le licenciement devient alors nul et sans effet.

## Conditions d’exercice

L'interdiction vise la rupture et son antichambre, pas l'exercice ordinaire du pouvoir disciplinaire.

| Mesure | Possible pendant la protection ? |
|---|---|
| **Avertissement, blâme** | Oui, aux conditions ordinaires |
| **Notification d'un licenciement** | Non — nulle et sans effet (L.337-1, §1) |
| **Convocation à l'entretien préalable** | Non — nulle également |
| **Mise à pied de l'article L.337-1** | Oui, en cas de faute grave, avec saisine du juge |
| **Certificat produit après la lettre** | Dans les huit jours, il annule la notification |
| **Requête de la salariée** | Quinze jours pour demander au président de constater la nullité |
| **Refus du juge de résilier** | La mise à pied est annulée, ses effets supprimés de plein droit |

## Modalités pratiques

L'ordre des actes détermine la validité de la procédure, et chaque date se prouve par une pièce.

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Vérification préalable** | S'assurer qu'aucun certificat de grossesse n'a été reçu avant toute convocation |
| **Sanction interne** | Notification écrite ordinaire, sans référence à l'état de grossesse |
| **Faute grave constatée** | Mise à pied immédiate notifiée par écrit, énonçant les faits |
| **Saisine du juge** | Demande en résiliation du contrat devant la juridiction du travail |
| **Salaire** | La salariée peut saisir le président dans les quinze jours sur son maintien |
| **Décision de refus** | Reprise du poste et effacement des effets de la mise à pied |
| **Traçabilité** | Conserver la chronologie complète : certificat, faits, mise à pied, requête |


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Pratiques et recommandations

Le réflexe qui coûte le plus cher consiste à convoquer avant de vérifier. La convocation à l'entretien préalable est frappée de la même nullité que le licenciement : l'employeur qui l'envoie sans avoir contrôlé les certificats reçus par le service RH crée l'irrégularité avant même d'avoir instruit le dossier.

La faute grave ne rouvre pas la voie du licenciement, elle ouvre celle du juge. Cette différence structure toute la procédure : l'employeur ne décide plus la rupture, il la demande, et supporte le risque que le tribunal la refuse — auquel cas la salariée reprend son poste sans que la mise à pied laisse la moindre trace.

Rien, dans le dossier, ne doit relier la mesure à la grossesse. Les faits reprochés se décrivent seuls, datés et documentés ; une mention de l'état de la salariée, même neutre en apparence, transformera le litige disciplinaire en contentieux de discrimination, avec le renversement de la charge de la preuve que cela implique et le risque d'une sanction abusive doublée d'une action distincte.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.337-1, paragraphe (1)** | Interdiction de notifier la rupture ou la convocation ; nullité ; requête dans les quinze jours |
| **Art. L.337-1, paragraphe (2)** | Mise à pied en cas de faute grave et demande en résiliation devant le juge |
| **Art. L.337-1, paragraphe (3)** | Décision du président sur le maintien ou la suspension du salaire |
| **Art. L.124-12, paragraphe (4)** | Maintien dans l'entreprise en cas de nullité du licenciement |
| **Art. L.124-10** | Notion de motif grave |
| **Art. L.241-1** | Interdiction des discriminations fondées sur le sexe |

L'interdiction porte sur la rupture, pas sur la discipline : le pouvoir de sanction interne subsiste intact. C'est l'articulation entre les deux qui doit être rigoureuse, la moindre convocation prématurée suffisant à créer une nullité.

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.