

Quelle est la durée de protection contre le licenciement pendant la grossesse et après l'accouchement au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la **protection contre le licenciement** de la femme salariée couvre **toute la durée de la grossesse médicalement constatée** et une période de **12 semaines suivant l'accouchement** (Art. [L.337-1](#) al. 1). Pendant cette période, il est **interdit à l'employeur** de notifier la rupture du contrat de travail ou même de convoquer la salariée à un entretien préalable au licenciement. Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction est **nul et sans effet** de plein droit, sans qu'il soit nécessaire de saisir le tribunal pour obtenir cette nullité.

Si le licenciement a été notifié avant que la grossesse soit constatée médicalement, la salariée dispose d'un délai de **8 jours** à compter de la notification pour invoquer sa protection en produisant un certificat médical par lettre recommandée. Cette protection s'applique indépendamment de l'ancienneté de la salariée, de la nature de son contrat et de la taille de l'entreprise.

Définition

La **protection contre le licenciement pendant la grossesse et la maternité** est une **garantie d'ordre public** du droit du travail luxembourgeois, fondée sur la nécessité de protéger la santé et la stabilité de l'emploi de la femme enceinte et de la mère dans les semaines suivant l'accouchement. Elle interdit non seulement le licenciement, mais également la convocation à l'entretien préalable qui en serait le préalable.

Cette protection s'applique indépendamment de la durée d'ancienneté de la salariée, de la nature de son contrat (CDI ou CDD en cours) et de la taille de l'entreprise. Elle est encadrée par l'Art. [L.337-1](#) du Code du travail et complétée par les dispositions relatives à la maternité (Titre III, Livre III).

Questions fréquentes

La protection de 12 semaines post-partum s'applique-t-elle même si la salariée a repris le travail ?

Oui, la protection de 12 semaines suivant l'accouchement s'applique indépendamment de la reprise du travail. La salariée reste protégée contre le licenciement pendant toute cette période, même si elle a déjà réintégré son poste.

Que se passe-t-il si le licenciement est notifié avant que la grossesse soit médicalement constatée ?

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale, la salariée dispose de 8 jours à compter de la notification pour invoquer sa protection en produisant un certificat médical par lettre recommandée. La protection s'applique alors rétroactivement et le licenciement devient nul.

Quelle est la durée de la protection contre le licenciement pendant la grossesse au Luxembourg ?

La protection couvre toute la durée de la grossesse médicalement constatée et une période de 12 semaines suivant l'accouchement (Art. [L. 337-1](#) al. 1). Tout licenciement notifié pendant cette période est nul et sans effet de plein droit, sans nécessité de saisir le tribunal.

Quelles sanctions encourt l'employeur qui licencie une salariée enceinte en violation de la protection ?

Le licenciement est nul et sans effet de plein droit, entraînant le maintien de plein droit du contrat. L'employeur s'expose en outre à des sanctions pénales prévues à l'Art. L. 338-1 : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25 000 €.

Un employeur peut-il prendre une mesure disciplinaire contre une salariée enceinte ?

L'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire en cas de faute grave, mais ne peut pas notifier un licenciement unilatéralement. La décision finale sur la résiliation du contrat appartient au tribunal du travail, qui est seul compétent pour l'autoriser même en cas de faute grave.

Conditions d'exercice

Le champ d'application et les modalités de la protection sont les suivants.

Paramètre	Détail
Début de la protection	Dès la grossesse médicalement constatée (pas de déclaration préalable à l'employeur requise)
Durée pendant la grossesse	Toute la durée de la grossesse — sans limite de semaines
Durée après l'accouchement	12 semaines suivant l'accouchement
Actes protégés	Interdiction de notification de licenciement ET de convocation à entretien préalable
Effet d'un licenciement nul	Nul et sans effet — maintien du contrat de plein droit
Délai pour invoquer la protection	8 jours après notification du licenciement (si grossesse non constatée avant)
Exception : faute grave	L'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire en cas de faute grave, en attendant la décision du tribunal du travail
Recours d'urgence	Requête au président de la juridiction du travail dans les 15 jours suivant le licenciement nul

Modalités pratiques

La gestion pratique de la protection maternité en RH requiert les précautions suivantes.

Situation	Règle applicable	Référence
Licenciement pendant grossesse connue	Nul de plein droit — maintien du contrat	Art. L.337-1 al. 1
Licenciement avant constatation médicale	Salariée peut invoquer la protection dans les 8 jours par lettre recommandée + certificat médical	Art. L.337-1 al. 2
Licenciement pour faute grave	Mise à pied conservatoire possible — décision finale revient au tribunal du travail	Art. L.337-1 al. 2
Réintégration après licenciement nul	Le président de la juridiction du travail ordonne le maintien ou la réintégration en urgence	Art. L.337-1 al. 1 et Art. L.124-12 al. 4
Fin du CDD pendant protection	Le CDD arrivant à son terme naturel n'est pas affecté par la protection	Principe général — la protection s'applique aux ruptures anticipées
Période de protection post-partum	12 semaines après accouchement, indépendamment du congé de maternité pris	Art. L.337-1 al. 1

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement, avant toute procédure de rupture, si la salariée concernée est en état de grossesse ou dans les 12 semaines suivant un accouchement. Un licenciement nul engendre des sanctions et des frais de contentieux significatifs, en plus du maintien de plein droit du contrat.

Former les managers à l'interdiction absolue d'aborder un éventuel licenciement avec une salariée enceinte ou en période post-partum protégée, même de manière informelle : la seule convocation à un entretien préalable est suffisante pour caractériser la violation et entraîner la nullité.

Documenter rigoureusement les situations de faute grave éventuelle : c'est la seule voie permettant une mise à pied conservatoire, sous contrôle obligatoire du tribunal du travail qui statuera sur la résiliation du contrat. L'employeur ne peut pas licencier unilatéralement même en cas de faute grave.

Rappeler aux managers que la protection s'étend sur les 12 semaines post-partum **même si la salariée a repris le travail**, et qu'elle s'applique cumulativement avec les protections liées au congé parental si celui-ci est pris dans la foulée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-1 al. 1	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et les 12 semaines suivant l'accouchement
Art. L.337-1 al. 2	Délai de 8 jours pour invoquer la protection — mise à pied conservatoire en cas de faute grave
Art. L.337-1 al. 3	Recours d'urgence au président de la juridiction du travail dans les 15 jours
Art. L.124-12 al. 4	Réintégration ordonnée par le président de la juridiction du travail
Art. L.338-1	Sanctions pénales pour infraction aux dispositions de protection de la maternité (emprisonnement 8j-6 mois + amende 251-25 000 €)
Directive 92/85/CEE	Directive européenne sur la protection des travailleuses enceintes — fondement du régime luxembourgeois

La durée de protection de 12 semaines post-partum est un minimum légal qui peut être prolongée conventionnellement. Certaines conventions collectives sectorielles prévoient une protection étendue jusqu'à 16 semaines ou davantage. La protection ne fait pas obstacle à la fin naturelle d'un CDD à son terme prévu, mais interdit toute rupture anticipée du CDD ou non-renouvellement motivé par l'état de grossesse ou la maternité, sous peine de discrimination sanctionnée par le tribunal du travail.

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.