

## Une grossesse suspend-elle la période d'essai ?

### Réponse courte

La grossesse ne suspend pas automatiquement la période d'essai au Luxembourg. **Seule une absence effective** de la salariée enceinte, justifiée par une maladie liée à la grossesse, un accident ou le congé de maternité, entraîne la suspension de la période d'essai pour la durée de cette absence — et cette prolongation **ne peut excéder un mois**.

En l'absence d'arrêt de travail ou de congé de maternité, la période d'essai suit son cours normal et peut prendre fin à son terme habituel. La **protection contre le licenciement** pour motif de grossesse, prévue à l'article [L.337-1](#), s'applique intégralement dès la constatation médicale de la grossesse et pendant les 12 semaines suivant l'accouchement — mais n'implique pas la suspension systématique de la période d'essai. Toute rupture motivée par la grossesse est nulle et sans effet, et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

### Définition

La **période d'essai** est la phase initiale du contrat à durée indéterminée pendant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la relation de travail. La **suspension** de la période d'essai correspond à l'interruption temporaire du décompte de cette période, prolongeant d'autant sa durée effective, dans la limite d'un mois de prolongation maximum. La grossesse en elle-même n'est pas un motif légal de suspension.

### Conditions d'exercice

Les règles de suspension de l'essai en cas de grossesse sont déterminées par la nature de l'absence, et non par la grossesse elle-même.

| Situation                                | Effet sur l'essai  |
|--|--|
| <b>Grossesse sans arrêt de travail</b>   | Aucune suspension — l'essai suit son cours normal                            |
| <b>Arrêt maladie lié à la grossesse</b>  | Suspension pour la durée de l'absence médicalement justifiée                 |
| <b>Congé de maternité</b>                | Suspension pour la durée du congé  |
| <b>Prolongation maximale</b>             | 1 mois, quelle que soit la durée de l'absence                                |
| <b>Rupture pour motif de grossesse</b>   | Nulle et sans effet (art. <a href="#">L.337-1</a> )                          |
| <b>Protection contre le licenciement</b> | Pendant la grossesse médicalement constatée et 12 semaines post-accouchement |

## Modalités pratiques

La gestion de la période d'essai d'une salariée enceinte requiert une documentation rigoureuse sur la nature des absences.

| Élément                             | Détail  |
|-------------------------------------|---|
| <b>Certificat médical</b>           | Obligatoire pour justifier la suspension (au plus tard le 3e jour d'absence)    |
| <b>Notification de prolongation</b> | L'employeur informe par écrit la salariée de la nouvelle date de fin d'essai    |
| <b>Reprise après suspension</b>     | L'essai reprend à la date de reprise effective, pour la durée restante          |
| <b>Rupture pendant suspension</b>   | Interdite pour motif d'essai ; possible uniquement pour faute grave             |
| <b>Traçabilité</b>                  | Documenter la nature de l'absence, les dates de suspension et la correspondance |

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** systématiquement la grossesse (qui ne suspend pas l'essai) de l'absence médicale liée à la grossesse (qui suspend l'essai), afin d'éviter toute erreur de calcul sur la durée effective de l'essai.

**Consigner** par écrit toute suspension de la période d'essai, en mentionnant la nature de l'absence et les dates concernées. L'employeur doit notifier à la salariée la nouvelle date de fin de période d'essai dès que la durée de l'absence est connue.

**Veiller** à ne jamais rompre la période d'essai pour un motif lié à la grossesse, même indirectement. En cas de doute sur la nature de l'absence, il convient de demander une attestation médicale et, si nécessaire, de consulter un conseil juridique avant toute décision de rupture.

## Cadre juridique

| Référence                     | Objet   |
|-------------------------------|---|
| <b>Art. <u>L.121-5(2)</u></b> | Suspension et prolongation de l'essai (max 1 mois) en cas d'absence justifiée             |
| <b>Art. <u>L.121-6</u></b>    | Obligations en cas de maladie : avertissement, certificat médical, maintien salaire       |
| <b>Art. <u>L.337-1</u></b>    | Interdiction de licencier une salariée enceinte ou dans les 12 semaines post-accouchement |

L'employeur doit s'assurer que toute rupture de la période d'essai concernant une salariée enceinte n'est pas motivée par la grossesse ou une absence protégée, sous peine de nullité de la rupture et de sanctions civiles et pénales. La prolongation de l'essai reste limitée à un mois, même si le congé de maternité est plus long.

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.