

Une salariée enceinte peut-elle faire l'objet d'une rupture pendant l'essai ?

Réponse courte

Une salariée enceinte ne peut pas faire l'objet d'une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur dès lors que ce dernier a été informé de la grossesse par certificat médical. Cette **protection absolue** s'applique pendant toute la grossesse et jusqu'à **douze semaines** après l'accouchement, sauf en cas de faute grave, dûment constatée et motivée par écrit.

Si la rupture intervient avant la notification officielle de la grossesse, elle reste valable, sauf si la salariée prouve que l'employeur en avait connaissance. Toute rupture non motivée ou fondée sur la grossesse est **nulle de plein droit** et expose l'employeur à des sanctions.

La période d'essai elle-même est suspendue dès remise du certificat médical attestant la grossesse, et reprend son cours à la fin de la période de protection. Cette règle s'applique indépendamment de la durée restante de la période d'essai ou de la nature du contrat.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. La rupture du contrat y est facilitée, sous réserve des protections spécifiques prévues par la loi. La salariée enceinte bénéficie d'une **protection particulière contre le licenciement**, y compris durant la période d'essai, conformément aux articles [L.337-1](#) et [L.337-3](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Les conditions de déclenchement et d'étendue de la protection sont les suivantes.

Condition	Détail
Déclenchement	Remise par la salariée d'un certificat médical attestant la grossesse
Durée	Pendant toute la grossesse et jusqu'à 12 semaines après l'accouchement
Exception admise	Faute grave dûment constatée et motivée par écrit
Rupture avant notification	Valable sauf si l'employeur avait connaissance de la grossesse
Portée	S'applique quelle que soit la durée restante de l'essai et la nature du contrat (CDI ou CDD)

Modalités pratiques

Les étapes pratiques de la protection sont les suivantes.

Étape	Modalité
Notification de la grossesse	Remise d'un certificat médical par la salariée à l'employeur
Prise d'effet de la protection	À compter de la remise du certificat, non rétroactivement
Suspension de la période d'essai	La période d'essai est suspendue pendant la protection (art. L.337-3)
Reprise de l'essai	À la fin de la période de protection post-accouchement
Rupture pour faute grave	L'employeur doit notifier les motifs par écrit et prouver la gravité des faits
Nullité	Toute rupture non motivée ou fondée sur la grossesse est nulle de plein droit

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de systématiquement vérifier, avant toute décision de rupture pendant l'essai, si la salariée a communiqué un certificat médical attestant de sa grossesse. Toute mesure de rupture doit être **motivée par des éléments étrangers à l'état de grossesse** et, en cas de faute grave, faire l'objet d'une documentation rigoureuse.

Les employeurs doivent s'abstenir de toute démarche susceptible d'être interprétée comme discriminatoire envers une salariée enceinte. En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute rupture de la période d'essai concernant une salariée enceinte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-1 du Code du travail	Interdiction de rupture du contrat d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, et jusqu'à 12 semaines après l'accouchement
Art. L.337-3 du Code du travail	Suspension de la période d'essai à compter de la remise du certificat médical ; reprise à la fin de la période de protection
Jurisprudence nationale	Confirmation de l'interdiction de rupture fondée sur l'état de grossesse ; nullité de plein droit en cas de violation

L'employeur qui rompt la période d'essai d'une salariée enceinte sans motif valable s'expose à une nullité de la rupture et à des sanctions civiles, voire pénales, pour discrimination fondée sur la maternité.

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.