

Une salariée en CDD est-elle protégée contre le licenciement pour grossesse au Luxembourg ?

Réponse courte

Une salariée en CDD est **protégée contre le licenciement pour grossesse** au Luxembourg. Cette protection s'applique dès la remise d'un **certificat médical** attestant de la grossesse à l'employeur et interdit toute résiliation anticipée du CDD pour ce motif, sauf en cas de **faute grave** dûment constatée.

La protection s'étend jusqu'à **douze semaines après la fin du congé de maternité** légal. Elle ne prolonge toutefois pas la durée du CDD au-delà de son terme normal, sauf clause de renouvellement ou reconduction prévue au contrat. Toute rupture anticipée pour motif de grossesse est nulle et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

En cas de litige, la salariée peut saisir le **tribunal du travail** pour faire valoir ses droits, notamment la nullité de la rupture et la réintégration ou l'indemnisation. Cette protection s'inscrit dans le cadre de l'égalité de traitement entre les salariées, indépendamment de la nature de leur contrat.

Définition

La protection contre le licenciement pour cause de grossesse vise à garantir la **sécurité de l'emploi des salariées enceintes**, y compris celles engagées sous contrat à durée déterminée (CDD). Cette protection interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail d'une salariée en raison de son état de grossesse, sauf exceptions strictement prévues par la loi luxembourgeoise.

Cette protection s'inscrit dans le cadre de l'**égalité de traitement** entre les salariées, indépendamment de la nature de leur contrat, et vise à prévenir toute discrimination fondée sur la maternité.

Conditions d'exercice

La protection s'applique à toute salariée enceinte, qu'elle soit en CDI ou en CDD, dès lors qu'elle a informé l'employeur de sa grossesse par la remise d'un certificat médical. Les conditions d'application sont récapitulées ci-dessous.

Condition	Modalité
Déclenchement de la protection	Remise du certificat médical attestant la grossesse à l'employeur
Étendue temporelle	Protection jusqu'à douze semaines après la fin du congé de maternité légal
Exception admise	Faute grave de la salariée, dûment constatée et motivée par l'employeur
Terme normal du CDD	La protection ne prolonge pas le contrat au-delà de son terme prévu
Mesures préparatoires	Interdiction de toute convocation à entretien préalable ou envoi de lettre de licenciement

Modalités pratiques

Pour bénéficier de la protection, la salariée doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant de sa grossesse. Les démarches pratiques sont les suivantes.

Étape	Contenu
Remise du certificat	La salariée remet le certificat à l'employeur à tout moment pendant le CDD
Délai de régularisation	Si licenciement notifié avant le certificat : 8 jours pour présenter le document et obtenir l'annulation
Accusé de réception	L'employeur doit accuser réception et assurer la traçabilité de la démarche
Rupture anticipée	Toute rupture pour motif de grossesse est nulle et sans effet, sauf faute grave
Terme du CDD	À l'échéance, le contrat prend fin automatiquement sans prolongation liée à la protection

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser par écrit** la réception du certificat médical attestant la grossesse afin d'éviter tout litige sur la date de notification. Toute décision de rupture anticipée d'un CDD concernant une salariée enceinte doit être strictement motivée, documentée et soumise à un encadrement humain rigoureux, notamment en cas de faute grave.

Les responsables RH doivent **sensibiliser les managers** à l'interdiction de toute rupture anticipée du CDD pour motif de grossesse et veiller à l'application stricte des procédures internes en matière de gestion des absences pour maternité. Il est également conseillé de **garantir la traçabilité des échanges** et de consulter systématiquement le service RH ou un conseil juridique avant toute décision de rupture. Les mentions obligatoires du CDD doivent inclure les informations nécessaires, et la signature du contrat doit intervenir dans les délais prescrits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-1</u> à <u>L.337-5</u> du Code du travail	Interdiction de résiliation du contrat d'une salariée enceinte (CDI et CDD) ; protection étendue jusqu'à 12 semaines après le congé de maternité ; nullité de toute rupture anticipée pour grossesse ou maternité, sauf faute grave
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité
Art. <u>L.122-7</u> du Code du travail	Encadrement des modalités de notification et de traçabilité des documents transmis à l'employeur

L'employeur qui méconnaît la protection contre le licenciement d'une salariée enceinte sous CDD s'expose à la nullité de la rupture, à la réintégration de la salariée ou au versement d'une indemnité compensatoire, ainsi qu'à des sanctions civiles et pénales. Il est impératif de consulter le service RH ou un conseil juridique avant toute décision de rupture anticipée d'un CDD concernant une salariée enceinte.

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.