À partir de quand la grossesse ou l'adoption protège-t-elle un salarié contre le licenciement ?

Réponse courte

La date diffère selon l'événement, et se situe presque toujours plus tôt qu'on ne le croit. En cas de **grossesse**, l'article L.337-1 interdit la résiliation et la convocation à l'entretien préalable dès que la grossesse est **médicalement constatée**, et pendant douze semaines après l'accouchement.

Pour le **congé parental**, l'article L.234-47, paragraphe (8), fait courir la protection à compter du **dernier jour du délai de préavis de la demande** — soit deux ou quatre mois avant le début du congé — et pendant toute sa durée.

En cas d'**incapacité de travail**, l'article L.121-6, paragraphe (3), interdit la résiliation dès que l'employeur est averti ou détient le certificat médical, pendant vingt-six semaines au plus à compter de la survenance, et cela **même pour motif grave**.

Définition

La **période protégée** est celle pendant laquelle la résiliation est interdite et, si elle intervient, nulle et sans effet. Elle couvre également la convocation à l'entretien préalable, ce qui neutralise la procédure en amont.

La **nullité** est la sanction commune à ces protections : l'acte ne produit aucun effet et le salarié peut demander au président de la juridiction du travail d'en faire le constat et d'ordonner le maintien du contrat.

Conditions d’exercice

Le point de départ et l'étendue varient selon le fondement.

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

Situation	Début de la protection	Fin
Grossesse	Constatation médicale	12 semaines après l'accouchement
Congé parental	Dernier jour du délai de préavis de la demande	Fin du congé
Congé d'accueil	Régime de L.337-1 appliqué par L.234-57	Selon ce régime
Incapacité de travail	Avertissement ou détention du certificat	26 semaines au plus
Plainte ou témoignage pour discrimination	Dès la protestation, la plainte ou le témoignage	Sans terme fixé
Notification antérieure à la constatation	Le salarié dispose de 8 jours pour justifier son état	L.337-1

Modalités pratiques

Les recours sont brefs et supposent une réaction immédiate du salarié.

Démarche	Délai	Fondement
Requête en nullité — congé parental	15 jours à compter du licenciement	L.234-47 (8)
Requête en nullité — représailles	15 jours à compter de la notification	L.253-1
Justification de la grossesse après notification	8 jours, par lettre recommandée	L.337-1
Appel de l'ordonnance	15 jours à partir de la notification par voie de greffe	L.253-1
Effet de l'ordonnance	Exécutoire par provision	L.253-1
Saisine de l'ITM	Aucun délai	L.254-1

Pratiques et recommandations

Le décalage entre la demande et le début du congé est le piège principal pour l'employeur. Une procédure disciplinaire engagée deux mois avant un congé parental, pour des faits sans rapport, tombe sous la nullité si la notification intervient après le dernier jour du délai de préavis : la protection ne commence pas au départ en congé.

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

L'annonce d'une grossesse déclenche la protection sans autre formalité que la constatation médicale. Un employeur qui apprend l'état d'une salariée par une conversation informelle est réputé averti pour ce qui concerne le risque, même s'il n'a pas reçu de certificat — et le délai de huit jours de l'article L.337-1 permet au salarié de régulariser après coup.

Côté salarié, la brièveté du délai de quinze jours commande l'ordre des démarches. Saisir d'abord l'ITM ou une association, en pensant devoir épuiser une voie préalable, laisse expirer le seul recours qui permet d'obtenir le maintien du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-1	Interdiction de licencier une salariée enceinte ; 12 semaines après l'accouchement ; délai de 8 jours
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Protection dès le dernier jour du délai de préavis ; nullité ; requête dans les 15 jours
Art. L.234-57	Application au congé d'accueil des articles L.337-1 à L.338-1
Art. L.121-6, paragraphe (3)	Interdiction de licencier pendant 26 semaines au plus, même pour motif grave
Art. L.253-1	Nullité des représailles ; référé ; appel
Art. L.241-8	Interdiction des représailles au titre de l'égalité entre hommes et femmes ; nullité
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.241-1 et L.251-1	Interdictions de discriminer
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM

Les protections se cumulent. Une salariée enceinte qui a notifié une demande de congé parental et se trouve en incapacité de travail relève simultanément des articles L.337-1, L.234-47 (8) et L.121-6 (3), chacun avec son propre point de départ.

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.