

À quel moment et comment la salariée doit-elle informer son employeur de sa grossesse au Luxembourg ?

Réponse courte

La salariée enceinte doit informer son employeur de son état en lui adressant un **certificat médical** par **lettre recommandée**. Le Code du travail ne fixe pas de délai précis pour cette notification, mais la protection légale ne prend effet qu'à compter de la réception de ce certificat par l'employeur. Il est donc dans l'intérêt de la salariée de procéder à cette formalité le plus tôt possible.

En cas de licenciement notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de **8 jours** à compter de la notification du licenciement pour justifier de son état par la production d'un certificat envoyé par lettre recommandée. La formalité de la lettre recommandée est impérative : une simple information orale ou un courriel ne suffisent pas à déclencher la protection légale prévue par le Code du travail luxembourgeois.

Définition

L'information de l'employeur constitue l'acte formel par lequel une salariée porte à la connaissance de son employeur son état de grossesse. Selon l'art. L.331-2 du Code du travail, la notion de **femme enceinte** au sens légal désigne toute femme salariée en état de grossesse qui a informé l'employeur de son état par **certificat médical** envoyé par **lettre recommandée**.

Conditions d'exercice

La validité de l'information de l'employeur dépend du respect de conditions de forme strictes.

Condition	Détail
Document requis	Certificat médical attestant l'état de grossesse
Mode d'envoi	Lettre recommandée à la poste
Délai légal	Aucun délai imposé par le Code du travail
Effet de la notification	Déclenchement de la protection légale dès réception
Information orale	Insuffisante pour activer la protection légale
Délai en cas de licenciement	8 jours après notification du licenciement pour justifier de l'état de grossesse

Modalités pratiques

La procédure d'information suit un formalisme précis que la salariée doit respecter.

Étape	Détail
Obtention du certificat	Consulter un médecin pour obtenir un certificat attestant la grossesse
Envoi par lettre recommandée	Adresser le certificat à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception
Conservation de la preuve	Conserver le récépissé de la lettre recommandée
Prise d'effet	La protection légale débute à la date de réception par l'employeur
Cas de licenciement antérieur	Envoyer le certificat dans les 8 jours suivant la notification du licenciement

Pratiques et recommandations

Envoyer le certificat médical dès que possible après confirmation de la grossesse par le médecin, car la protection ne court qu'à partir de la réception par l'employeur.

Privilégier la lettre recommandée avec accusé de réception pour disposer d'une preuve de date certaine.

Conserver une copie du certificat médical et les documents requis dans ses documents personnels constitue une précaution essentielle en cas de litige ultérieur.

Informé parallèlement le service RH de manière orale ou écrite peut faciliter la mise en place rapide des mesures de protection, même si seule la lettre recommandée produit des effets juridiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.331-2</u>	Définition de la femme enceinte et modalités d'information de l'employeur
Art. <u>L.337-1</u>	Délai de 8 jours pour justifier de la grossesse après un licenciement

Le formalisme de la lettre recommandée est une condition essentielle de la protection. Une salariée qui informe son employeur uniquement de manière orale ne bénéficie pas de la protection légale contre le licenciement.

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.