

# L'employeur peut-il licencier une salariée enceinte au Luxembourg ?

## Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas licencier une salariée enceinte au Luxembourg. L'art. L.337-1 du Code du travail interdit de notifier la rupture ou la convocation à l'**entretien préalable** d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté. Cette interdiction couvre toute la durée de la grossesse et les 12 semaines suivant l'accouchement.

Tout licenciement en violation de cette règle est **nul et sans effet**. La salariée peut saisir le président du tribunal du travail dans les 15 jours pour faire constater la nullité et obtenir sa réintégration. L'employeur s'expose à une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et à une amende de 251 à 25 000 euros. Seule une faute grave peut justifier une mise à pied immédiate, mais la décision finale revient au tribunal du travail.

## Définition

L'interdiction de licenciement d'une salariée enceinte constitue une **protection absolue** instaurée par le Code du travail luxembourgeois. Elle s'applique à toute femme salariée dont l'état de grossesse est **médicalement constaté** et qui en a informé l'employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée. Cette protection est d'**ordre public**, ce qui signifie qu'aucune clause contractuelle ne peut y déroger.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de licenciement est soumise à des conditions précises de forme et de fond.

Condition	Détail
État de grossesse	Médicalement constaté par certificat médical
Information de l'employeur	Certificat envoyé par lettre recommandée
Période protégée	De la réception du certificat jusqu'à 12 semaines après l'accouchement
Actes interdits	Notification de rupture et convocation à l'entretien préalable
Sanction	Nullité absolue du licenciement
Exception	Faute grave, soumise à l'appréciation du tribunal du travail

## Modalités pratiques

En cas de licenciement irrégulier, la salariée dispose de recours précis et encadrés dans le temps.

Élément	Détail
Constat de nullité	Requête au président du tribunal du travail dans les 15 jours
Procédure	Statue d'urgence, comme en matière sommaire
Réintégration	Le tribunal peut ordonner le maintien ou la réintégration
Exécution	L'ordonnance est exécutoire par provision
Appel	Dans les 40 jours devant la Cour d'appel
Sanctions pénales	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros

## Pratiques et recommandations

**Vérifier systématiquement le statut de grossesse** d'une salariée avant toute procédure de licenciement permet d'éviter la nullité.

**Consulter le service juridique** en amont de toute décision de rupture concernant une salariée en âge de procréer constitue une mesure de prudence recommandée.

**Former les managers** aux règles de protection de la maternité réduit le risque de convocations à l'entretien préalable irrégulières.

**Documenter précisément les motifs** en cas de faute grave présumée est indispensable, car la charge de la preuve incombe à l'employeur devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.337-1</a>	Interdiction de licenciement et recours de la salariée
Art. <a href="#">L.331-2</a>	Définition de la femme enceinte et formalités
Art. <a href="#">L.338-4</a>	Sanctions pénales en cas de violation

L'interdiction de licenciement couvre également la convocation à l'entretien préalable, pas seulement la notification du licenciement. L'employeur ne peut donc pas entamer la moindre procédure de licenciement pendant la période protégée.

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.