

La protection contre le licenciement s'applique-t-elle dès la déclaration de grossesse ou dès la conception ?

Réponse courte

La protection contre le licenciement ne s'applique ni dès la conception ni automatiquement dès la déclaration orale de la grossesse. Elle prend effet à la date de **réception par l'employeur** du certificat médical attestant la grossesse, envoyé par **lettre recommandée** conformément aux modalités de déclaration. Le Code du travail luxembourgeois subordonne la protection à un acte formel : l'envoi du certificat par voie postale recommandée.

Toutefois, un mécanisme de rattrapage existe : si l'employeur notifie un licenciement avant que la grossesse ne soit médicalement constatée, la salariée dispose d'un délai de **8 jours** pour justifier de son état par certificat envoyé par lettre recommandée. Dans ce cas, le licenciement est rétroactivement **nul et sans effet**. La durée de la protection dépend donc d'une formalité administrative, et non du fait biologique de la conception.

Définition

Le point de départ de la protection est la **réception du certificat médical** par l'employeur, et non la date de conception ni la date de la consultation médicale. L'art. L.331-2 du Code du travail définit la femme enceinte protégée comme celle qui a informé l'employeur par **certificat médical envoyé par lettre recommandée**. Le mécanisme de **rattrapage de 8 jours** prévu à l'art. L.337-1 constitue l'unique exception permettant une protection rétroactive.

Conditions d'exercice

Le déclenchement de la protection dépend du respect de conditions formelles strictes.

Scénario	Protection applicable
Certificat envoyé avant tout licenciement	Protection immédiate dès réception par l'employeur
Information orale sans certificat	Aucune protection légale
Licenciement avant envoi du certificat	Protection rétroactive si certificat envoyé dans les 8 jours
Certificat envoyé après le délai de 8 jours	Aucune protection, licenciement maintenu
Certificat envoyé par courriel	Aucune protection légale (lettre recommandée exigée)

Modalités pratiques

Le mécanisme de rattrapage obéit à un calendrier strict en cas de licenciement antérieur à la déclaration.

Élément	Détail
Événement déclencheur	Notification du licenciement par l'employeur
Délai pour agir	8 jours calendaires à compter de la notification
Action requise	Envoi du certificat médical par lettre recommandée
Effet	Nullité rétroactive du licenciement
Recours	Requête au président du tribunal du travail dans les 15 jours
Dépassement du délai	Perte définitive du droit à la protection

Pratiques et recommandations

Envoyer le certificat médical dès la confirmation de la grossesse par le médecin élimine tout risque de perte de protection.

Ne pas se contenter d'une information verbale ou par courriel, car seule la lettre recommandée déclenche la protection légale.

Vérifier la date de réception de la lettre recommandée par l'employeur grâce à l'accusé de réception permet de prouver le point de départ exact de la protection.

Agir immédiatement en cas de licenciement est crucial, car le délai de 8 jours est très court et son dépassement entraîne la perte définitive de la protection.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.331-2	Définition de la femme enceinte : certificat médical par lettre recommandée
Art. L.337-1	Mécanisme de rattrapage de 8 jours après licenciement

La protection ne rétroagit jamais au-delà de la date de notification du licenciement. En dehors du mécanisme de rattrapage de 8 jours, seule la réception effective du certificat par l'employeur fait courir la protection.

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.