

Dans quel délai la salariée enceinte peut-elle invoquer sa grossesse après un licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

La salariée enceinte dispose d'un délai de **8 jours** à compter de la notification du licenciement pour invoquer sa grossesse et faire annuler la rupture. Elle doit produire un **certificat médical** attestant son état de grossesse et l'envoyer à l'employeur par **lettre recommandée**. Si ces conditions sont respectées, le licenciement est automatiquement **nul et sans effet**.

La salariée peut ensuite saisir le président du tribunal du travail dans un délai de **15 jours** suivant la résiliation pour demander la nullité et sa réintégration. Le tribunal statue en urgence. L'ordonnance est exécutoire par provision et susceptible d'appel dans les 40 jours devant la Cour d'appel. Le non-respect du délai de 8 jours prive définitivement la salariée de la possibilité d'invoquer sa grossesse pour contester le licenciement dont l'employeur ignorait l'état de grossesse.

Définition

Le délai de **8 jours** prévu à l'art. L.337-1 du Code du travail est un délai de forclusion, c'est-à-dire un délai dont le dépassement entraîne la **perte définitive du droit** d'invoquer la grossesse pour contester un licenciement. Il se distingue du délai de **15 jours** pour saisir le tribunal du travail, qui concerne la demande en constatation de nullité et en réintégration. Ces deux délais se cumulent mais ne se confondent pas.

Conditions d'exercice

Deux délais distincts s'appliquent successivement après un licenciement.

Délai	Point de départ	Action requise	Conséquence du dépassement
8 jours	Notification du licenciement	Envoi du certificat médical par lettre recommandée	Perte de la protection, licenciement maintenu
15 jours	Résiliation du contrat	Requête au président du tribunal du travail	Perte du droit à la constatation de nullité et à la réintégration

Modalités pratiques

La procédure après un licenciement suit un enchaînement chronologique strict.

Étape	Délai	Détail
Réception du licenciement	Jour 0	Notification de la rupture ou de la convocation à l'entretien préalable
Envoi du certificat	8 jours max	Certificat médical par lettre recommandée à l'employeur
Effet de la nullité	Immédiat	Le licenciement est réputé nul et sans effet
Saisine du tribunal	15 jours max	Requête au président du tribunal du travail
Audience	Urgence	Le tribunal statue d'urgence, parties entendues ou convoquées
Appel	40 jours	Devant la Cour d'appel par simple requête

Pratiques et recommandations

Compter les 8 jours à partir de la date de réception effective de la notification du licenciement, et non à partir de la date d'envoi par l'employeur, permet un calcul exact du délai.

Obtenir le certificat médical en urgence auprès du médecin traitant ou du gynécologue dès connaissance du licenciement est la première priorité.

Envoyer la lettre recommandée sans attendre le dernier jour du délai réduit le risque de forclusion lié aux aléas postaux.

Consulter un avocat spécialisé immédiatement après le licenciement permet de préparer simultanément l'envoi du certificat et la requête au tribunal du travail dans le délai de 15 jours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-1 (1)	Délai de 8 jours pour justifier de l'état de grossesse après licenciement
Art. L.337-1 (1)	Délai de 15 jours pour saisir le président du tribunal du travail
Art. L.337-1 (1)	Appel dans les 40 jours devant la Cour d'appel
Art. L.331-2	Conditions formelles du certificat médical

Les délais de 8 jours et de 15 jours sont des délais stricts. Le juge ne dispose d'aucun pouvoir pour les prolonger, même en cas de circonstances exceptionnelles. La salariée doit donc agir avec la plus grande diligence.

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.