

La grossesse peut-elle être un motif de non-renouvellement d'un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

La grossesse ne peut jamais constituer un motif de non-renouvellement d'un CDD, car cela relèverait d'une **discrimination fondée sur le sexe**. L'art. L.337-2 du Code du travail précise toutefois que l'interdiction de licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée. Si le CDD arrive à son terme normal, l'employeur n'est pas tenu de le renouveler, même si la salariée est enceinte.

Le non-renouvellement lié à l'**échéance naturelle** est licite, mais celui motivé par la grossesse constitue une discrimination sanctionnable. L'employeur doit justifier de **raisons objectives**. En cas de litige, le tribunal examine si le non-renouvellement est lié à l'échéance ou dissimule une discrimination, avec **charge de la preuve** partagée, y compris en cas de restructuration.

Définition

Le non-renouvellement d'un CDD en lien avec la grossesse se situe à l'intersection de deux régimes juridiques : l'**interdiction de licenciement** des femmes enceintes et le régime propre au **contrat à durée déterminée**. Le Code du travail distingue clairement l'échéance normale d'un CDD, qui ne constitue pas un licenciement, de toute décision discriminatoire fondée sur la **grossesse de la salariée**.

Conditions d'exercice

Le non-renouvellement d'un CDD impliquant une salariée enceinte est encadré par des règles précises.

Situation	Régime applicable
Échéance normale du CDD	Le contrat prend fin de plein droit, la protection contre le licenciement ne s'y oppose pas
Non-renouvellement motivé par la grossesse	Discrimination interdite, sanctionnable devant le tribunal du travail
Justification objective	L'employeur doit pouvoir démontrer des raisons légitimes de non-renouvellement
Charge de la preuve	Partagée en cas de suspicion de discrimination
Requalification	Le CDD peut être requalifié en CDI si les conditions légales ne sont pas respectées

Modalités pratiques

L'employeur doit gérer le non-renouvellement avec précaution.

Élément	Détail
Motivation documentée	Préparer une justification objective du non-renouvellement avant l'échéance
Chronologie	La décision de non-renouvellement ne doit pas coïncider avec l'annonce de la grossesse
Traçabilité	Conserver les preuves des raisons objectives (fin de projet, budget, etc.)
Communication	Informar la salariée des raisons du non-renouvellement de manière transparente
Conseil juridique	Consulter un juriste si la décision de non-renouvellement coïncide avec une grossesse

Pratiques et recommandations

Fonder le non-renouvellement sur des critères objectifs documentés en amont, tels que la fin du projet ou la suppression du besoin, est indispensable pour se prémunir contre toute accusation de discrimination.

Éviter toute référence à la grossesse dans les échanges internes ou externes relatifs à la décision de non-renouvellement protège l'entreprise.

Conserver un historique des renouvellements précédents et des raisons de chaque décision permet de démontrer la cohérence de la politique contractuelle.

Traiter le non-renouvellement de la même manière que pour toute autre salariée dans une situation comparable garantit l'égalité de traitement, y compris en cas de restructuration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-2</u>	L'interdiction de licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du CDD
Art. <u>L.337-1</u>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. <u>L.241-1 et suivants</u>	Principe de non-discrimination au travail
Art. <u>L.338-4</u>	Sanctions pénales

L'échéance normale d'un CDD ne constitue pas un licenciement au sens de l'art. [L.337-1](#). Toutefois, si le non-renouvellement est motivé par la grossesse, il peut être qualifié de discrimination et donner lieu à des dommages et intérêts.

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.