

# L'employeur peut-il sanctionner les absences médicales fréquentes d'une salariée enceinte au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut pas sanctionner les absences médicales fréquentes d'une salariée enceinte justifiées par certificat médical. La salariée bénéficie d'une **protection contre le licenciement** (art. L.337-1) interdisant toute rupture du contrat pendant la grossesse et les 12 semaines post-accouchement. Les absences pour examens prénataux sont protégées sans perte de salaire.

En cas d'incapacité de travail liée à la grossesse, la protection de l'art. L.121-6 s'ajoute pendant **26 semaines**. Toute sanction fondée sur ces absences constituerait une **discrimination fondée sur le sexe** au sens de l'art. L.241-1. La seule obligation de la salariée est d'informer l'employeur le jour même de son absence et de produire un certificat médical dans les délais légaux prévus par le Code du travail.

## Définition

Les absences médicales fréquentes d'une salariée enceinte désignent les périodes d'absence justifiées par des consultations prénatales, des complications de grossesse ou une **incapacité de travail liée à l'état gestationnel**. Elles bénéficient d'une double protection : la **protection de la maternité** et la protection contre le licenciement en cas de **maladie**.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il gérer ces absences sans risquer de discrimination ?

L'employeur doit distinguer les types d'absence pour appliquer le régime juridique correct, adapter l'organisation du travail pour intégrer les absences prévisibles, et ne jamais utiliser ces absences comme motif de sanction, d'évaluation négative ou de refus de promotion.

### L'employeur peut-il sanctionner les absences médicales fréquentes d'une salariée enceinte ?

Non, l'employeur ne peut pas sanctionner les absences justifiées par certificat médical. La salariée bénéficie de la protection contre le licenciement (art. L. 337-1) pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement. Toute sanction constituerait une discrimination fondée sur le sexe.

### La salariée doit-elle justifier ses absences ?

Oui, la salariée doit informer l'employeur le jour même de son absence et produire un certificat médical au plus tard le 3e jour selon les délais légaux. Cette obligation d'information préserve les droits à indemnisation et à la protection contre le licenciement.

### Les absences pour examens prénataux sont-elles décomptées ?

Non, les absences pour examens prénataux obligatoires bénéficient d'une dispense sans perte de salaire selon l'art. L. 336-2. Elles ne peuvent en aucun cas être intégrées dans le décompte des absences au titre de l'évaluation de performance ou des sanctions disciplinaires éventuelles.

### Quelle est la protection en cas d'incapacité de travail liée à la grossesse ?

En cas d'incapacité de travail liée à la grossesse, la protection de l'art. L. 121-6 s'applique pendant 26 semaines. Cette protection se cumule avec celle de la maternité, offrant à la salariée une double couverture contre toute mesure défavorable de l'employeur.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de sanctionner les absences médicales s'applique dans les conditions suivantes.

Condition	Détail
Justification médicale	Certificat médical produit dans les délais légaux
Information de l'employeur	Avertissement le jour même de l'absence (art. <a href="#">L.121-6</a> )
Examens prénataux	Dispense de travail sans perte de salaire si pendant le temps de travail
Incapacité de travail	Protection de 26 semaines contre le licenciement pour maladie
Protection maternité	Interdiction absolue de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement

## Modalités pratiques

La gestion des absences médicales d'une salariée enceinte suit les règles suivantes.

Élément	Détail
Avertissement	La salariée informe l'employeur le jour même de son absence
Certificat médical	Transmission au plus tard le 3e jour d'absence
Maintien du salaire	Assuré pendant les examens prénataux obligatoires
Indemnités maladie	En cas d'incapacité de travail, selon les règles de la <a href="#">CNS</a>
Interdiction de sanction	Aucune sanction disciplinaire pour absences médicales justifiées

## Pratiques et recommandations

**Distinguer les types d'absence** permet d'appliquer le régime juridique correct : examens prénataux, maladie liée à la grossesse ou incapacité de travail.

**Adapter l'organisation du travail** pour intégrer les absences prévisibles de la salariée enceinte évite les tensions et les dysfonctionnements.

**Ne jamais intégrer les absences médicales liées à la grossesse** dans le décompte des absences au titre de l'évaluation de performance protège l'employeur contre une action en discrimination.

**Consulter le médecin du travail** en cas de doute sur l'aptitude de la salariée permet d'envisager un aménagement de poste plutôt qu'une sanction.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.337-1</a>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse
Art. <a href="#">L.121-6</a>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
Art. <a href="#">L.336-2</a>	Dispense de travail pour examens prénataux
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <a href="#">L.338-2</a>	Dispositions applicables en cas de maladie résultant de la grossesse

Les absences médicales liées à la grossesse ne peuvent pas être utilisées comme motif de sanction disciplinaire, d'évaluation négative ou de licenciement. L'art. [L.338-2](#) précise que les dispositions relatives au congé de maternité ne préjudicient pas à celles applicables en cas de maladie résultant de la grossesse.

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.