

# Quels sont les droits de la salariée en cas de fausse couche au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de **congé spécifique** en cas de fausse couche. La salariée relève du régime général de l'**incapacité de travail pour maladie** (art. L.121-6) : avertir l'employeur le jour même et fournir un certificat médical sous trois jours. Elle bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pouvant aller jusqu'à 26 semaines.

Si la grossesse était notifiée à l'employeur, la double protection de l'art. L.337-1 reste applicable jusqu'à son terme. L'art. L.338-2 précise que les dispositions sur le congé de maternité ne préjudicient pas aux règles en cas de **maladie résultant de la grossesse**. La salariée conserve ses droits à indemnisation par la CNS et à la conservation de son emploi pendant son arrêt maladie.

## Définition

La fausse couche désigne l'interruption spontanée de la grossesse avant le terme de viabilité du fœtus. En droit luxembourgeois, elle ne fait pas l'objet d'un **régime juridique autonome** et relève du cadre général de l'**incapacité de travail** pour raisons médicales liées à la grossesse, couvert par les dispositions sur la **protection de la maternité** et le droit commun de la maladie. En cas de décès de l'enfant, un congé de deuil périnatal peut également s'appliquer.

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il traiter cette situation avec discrétion ?

Oui, il est recommandé de traiter la situation avec discrétion et bienveillance, en limitant l'information aux personnes strictement concernées par la gestion administrative. Le maintien du contact avec la salariée doit se faire de manière respectueuse pour préparer un retour serein.

### La protection maternité s'applique-t-elle en cas de fausse couche ?

Si la grossesse était notifiée à l'employeur par certificat médical recommandé, la protection de l'art. L. 337-1 reste applicable jusqu'à son terme normal. L'art. L. 338-2 précise que les dispositions sur le congé de maternité ne préjudicient pas aux règles en cas de maladie résultant de la grossesse.

### La salariée a-t-elle droit à un suivi psychologique ?

Le Code du travail ne prévoit pas spécifiquement ce droit, mais une incapacité de travail justifiée par certificat médical pour suivi psychologique post-fausse couche est couverte par le régime maladie. L'employeur peut proposer un accompagnement via le service de santé au travail.

### La salariée doit-elle informer l'employeur d'une fausse couche ?

La salariée doit avertir l'employeur le jour même de son absence et fournir un certificat médical sous trois jours, conformément aux règles générales de l'incapacité de travail. Le motif précis (fausse couche) n'a pas à être divulgué, le certificat médical étant suffisant.

## Quels sont les droits de la salariée en cas de fausse couche au Luxembourg ?

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de congé spécifique en cas de fausse couche. La salariée relève du régime général de l'incapacité de travail pour maladie (art. L. 121-6) avec protection contre le licenciement jusqu'à 26 semaines.

## Conditions d'exercice

Les droits de la salariée dépendent du moment où survient la fausse couche et de la notification préalable de la grossesse.

Situation	Régime applicable
Grossesse notifiée à l'employeur	Protection renforcée art. <u>L.337-1</u> (interdiction de licenciement) + arrêt maladie
Grossesse non notifiée	Régime général de l'incapacité de travail art. <u>L.121-6</u> (protection 26 semaines)
Complications médicales post-fausse couche	Arrêt maladie prolongé avec certificat médical, art. <u>L.338-2</u> applicable
Suivi psychologique nécessaire	Certificat médical justifiant l'incapacité de travail

## Modalités pratiques

La salariée doit respecter les formalités légales d'information de l'employeur.

Étape	Détail
Avertissement immédiat	Prévenir l'employeur le jour même de l'absence (oralement ou par écrit)
Certificat médical	Fournir un certificat dans les 3 jours suivant le début de l'absence
Déclaration <u>CNS</u>	Transmettre le certificat à la Caisse nationale de santé pour l'indemnisation
Prolongation éventuelle	Renouveler le certificat médical si l'incapacité se prolonge
Retour au travail	Reprendre le poste ou un poste similaire à l'issue de l'arrêt

## Pratiques et recommandations

**Traiter la situation avec discrétion** et bienveillance en limitant l'information aux personnes strictement concernées par la gestion administrative.

**Proposer un accompagnement psychologique** via le service de santé au travail ou un programme d'aide aux employés si l'entreprise en dispose.

**Vérifier si la grossesse avait été notifiée** pour déterminer le régime de protection applicable et adapter la gestion du dossier en conséquence.

**Maintenir le contact avec la salariée** de manière respectueuse pour préparer les conditions de son retour.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-6</u></b>	Incapacité de travail pour maladie : obligations d'information et protection contre le licenciement
<b>Art. <u>L.337-1</u></b>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
<b>Art. <u>L.338-2</u></b>	Maladie résultant de la grossesse : régime applicable
<b>Art. <u>L.331-1</u></b>	Champ d'application de la protection de la maternité

Le Luxembourg ne dispose pas d'un congé spécifique pour fausse couche, contrairement à certains pays européens. La salariée est couverte par le régime maladie classique avec les protections associées. Une évolution législative sur ce sujet fait l'objet de discussions au niveau européen.

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.