

# La salariée bénéficie-t-elle d'absences autorisées pour un parcours de PMA au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **aucune disposition spécifique** pour les absences liées à la procréation médicalement assistée (PMA). Les absences pour traitements et interventions relèvent du **régime général de l'incapacité de travail** (art. L.121-6) : avertir l'employeur le jour même et produire un certificat médical sous trois jours. La salariée bénéficie de la **protection contre le licenciement** jusqu'à 26 semaines.

Lorsque la PMA aboutit à une grossesse, les dispenses pour examens prénataux s'appliquent et la protection renforcée de l'art. L.337-1 prend effet dès la **constatation médicale** de la grossesse et sa notification à l'employeur par lettre recommandée. Les conventions collectives peuvent prévoir des aménagements plus favorables.

## Définition

La **procréation médicalement assistée** (PMA) regroupe l'ensemble des techniques médicales permettant la conception en dehors du processus naturel (insémination artificielle, fécondation in vitro, transfert d'embryons). En droit luxembourgeois du travail, ces traitements ne bénéficient pas d'un **cadre juridique spécifique** et relèvent du régime commun de **l'incapacité de travail** pour raisons médicales.

## Questions fréquentes

### La salariée bénéficie-t-elle d'absences pour un parcours de PMA au Luxembourg ?

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune disposition spécifique pour les absences liées à la procréation médicalement assistée. Les absences relèvent du régime général de l'incapacité de travail (art. L. 121-6) avec protection contre le licenciement jusqu'à 26 semaines.

### La salariée doit-elle préciser que son arrêt est lié à une PMA ?

Non, le certificat médical n'a pas à préciser la nature du traitement. La confidentialité médicale est pleinement respectée et l'employeur ne peut chercher à connaître la nature précise du traitement justifiant l'absence. Cette protection découle du secret médical.

### Que se passe-t-il quand la PMA aboutit à une grossesse ?

Lorsque la PMA aboutit à une grossesse, les dispenses pour examens prénataux s'appliquent selon l'art. L. 336-2 et la protection renforcée de l'art. L. 337-1 prend effet dès la constatation médicale de la grossesse et sa notification à l'employeur par lettre recommandée.

### Quelles formalités la salariée doit-elle respecter pour un arrêt lié à la PMA ?

La salariée doit prévenir l'employeur le jour même de chaque absence et produire un certificat médical dans les 3 jours. Elle transmet également ce certificat à la CNS pour l'indemnisation. Aucune mention spécifique de la PMA n'est exigée sur ces documents.

### Une convention collective peut-elle prévoir des aménagements PMA ?

Oui, certaines conventions collectives peuvent prévoir des autorisations d'absence spécifiques pour traitements médicaux programmés, plus favorables que le régime légal général. Il convient donc de vérifier la convention collective applicable dans l'entreprise pour identifier les dispositions complémentaires offertes.

## Conditions d'exercice

Les droits de la salariée varient selon la phase du parcours de PMA.

Phase	Régime applicable
Consultations et examens	Arrêt maladie avec certificat médical si incompatibilité avec le travail
Traitements hormonaux	Arrêt maladie si effets secondaires entraînant une incapacité
Interventions médicales (ponction, transfert)	Incapacité de travail justifiée par certificat médical
Grossesse obtenue	Protection renforcée art. <u>L.337-1</u> dès notification à l'employeur
Échec du traitement	Arrêt maladie si incapacité physique ou psychologique constatée

## Modalités pratiques

La salariée suit les procédures habituelles de déclaration d'absence pour maladie.

Démarche	Détail
Avertissement employeur	Prévenir le jour même de chaque absence (oralement ou par écrit)
Certificat médical	Produire un certificat dans les 3 jours sans obligation de mentionner la PMA
Déclaration <u>CNS</u>	Transmettre le certificat pour prise en charge de l'indemnisation
Confidentialité	Le certificat médical n'a pas à préciser la nature du traitement
Notification de grossesse	En cas de grossesse, informer l'employeur par lettre recommandée avec certificat médical

## Pratiques et recommandations

**Respecter la confidentialité médicale** de la salariée en ne cherchant pas à connaître la nature précise du traitement justifiant l'absence.

**Envisager des aménagements horaires** de manière informelle si la salariée en fait la demande, afin de faciliter la compatibilité entre le parcours médical et l'activité professionnelle.

**Vérifier la convention collective applicable** qui peut prévoir des autorisations d'absence spécifiques pour traitements médicaux programmés.

**Anticiper l'impact organisationnel** des absences récurrentes en planifiant les remplacements sans stigmatiser la salariée concernée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-6</u></b>	Incapacité de travail : obligations d'information et protection contre le licenciement
<b>Art. <u>L.337-1</u></b>	Protection contre le licenciement en cas de grossesse
<b>Art. <u>L.331-1</u></b>	Champ d'application de la protection de la maternité

Aucune législation luxembourgeoise spécifique ne couvre les absences liées à la PMA. La salariée est protégée par le droit commun de la maladie et n'est pas tenue de révéler la nature de son traitement à l'employeur. Des discussions européennes sont en cours sur un encadrement spécifique.

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.