

La salariée intérimaire enceinte bénéficie-t-elle de la protection contre le licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

L'art. L.331-1 du Code du travail dispose que les protections de la maternité s'appliquent à **toutes les femmes** liées par un contrat de travail, y compris les salariées frontalières. L'intérimaire bénéficie de la protection contre le licenciement de l'art. L.337-1 dans sa relation avec l'agence d'intérim, son employeur juridique : interdiction de rompre le contrat pendant la grossesse et les **12 semaines** post-accouchement.

Cette protection ne couvre pas la **non-reconduction** de mission, sauf si celle-ci est motivée par la grossesse, ce qui constituerait une discrimination. L'entreprise utilisatrice ne peut pas mettre fin de manière anticipée à une mission en raison de la grossesse. L'intérimaire bénéficie aussi de l'évaluation des risques, de l'interdiction des **heures supplémentaires** et de la dispense pour examens prénataux.

Définition

La **salariée intérimaire enceinte** est une travailleuse en état de grossesse, liée par un contrat de travail temporaire à une entreprise de travail intérimaire (son employeur juridique) et mise à disposition d'une **entreprise utilisatrice**. La protection de la maternité s'applique dans la relation contractuelle avec l'agence d'intérim, tandis que l'entreprise utilisatrice est tenue aux obligations de **sécurité et de santé** sur le lieu de travail.

Conditions d'exercice

La protection de la salariée intérimaire s'applique avec des particularités liées au travail temporaire.

Aspect	Détail
Employeur juridique	L'agence d'intérim, débitrice de la protection contre le licenciement
Protection art. <u>L.337-1</u>	Applicable : l'agence ne peut pas rompre le contrat pendant la grossesse
Fin de mission	L'arrivée du terme de la mission n'est pas un licenciement
Non-reconduction discriminatoire	Interdite si motivée par la grossesse (discrimination)
Évaluation des risques	Responsabilité partagée entre l'agence et l'entreprise utilisatrice
Heures supplémentaires	Interdiction applicable sur le lieu de mission (art. <u>L.336-1</u>)

Modalités pratiques

La salariée intérimaire doit notifier sa grossesse à son employeur juridique, l'agence d'intérim.

Démarche	Détail
Notification à l'agence	Certificat médical envoyé par lettre recommandée à l'agence d'intérim
Information de l'entreprise utilisatrice	L'agence informe l'utilisatrice pour les mesures de sécurité au poste
Évaluation des risques	L'entreprise utilisatrice évalue les risques liés au poste de mission
Aménagement du poste	L'entreprise utilisatrice adapte le poste ou propose un changement d'affectation
Fin de mission	Si la mission prend fin, l'agence doit proposer d'autres missions compatibles

Pratiques et recommandations

Notifier la grossesse dès que possible à l'agence d'intérim pour activer la protection contre le licenciement et permettre l'évaluation des risques.

Coordonner les obligations entre l'agence et l'entreprise utilisatrice pour garantir que les mesures de protection soient effectivement mises en oeuvre sur le lieu de travail.

Ne jamais mettre fin à une mission de manière anticipée en raison de la grossesse, car cela expose l'entreprise utilisatrice et l'agence à des poursuites pour discrimination.

Documenter les raisons objectives de toute non-reconduction de mission survenant pendant la grossesse d'une salariée intérimaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.331-1	Champ d'application : toutes les femmes liées par un contrat de travail
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement pendant la grossesse
Art. L.334-2	Évaluation des risques pour les femmes enceintes
Art. L.336-1	Interdiction des heures supplémentaires

La fin du terme d'une mission intérimaire n'est pas assimilée à un licenciement et n'est donc pas couverte par l'art. [L.337-1](#). Toutefois, le refus systématique de proposer de nouvelles missions à une intérimaire enceinte peut constituer une discrimination sanctionnable. L'agence d'intérim reste l'interlocuteur principal pour toutes les questions de protection de la maternité.

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.