MT 18 –
Informer son employeur de sa grossesse

Pour pouvoir bénéficier de la protection prévue par la loi, une femme enceinte doit informer son employeur de son état de grossesse, soit en lui envoyant son certificat médical par lettre recommandée, soit en le lui remettant en mains propres contre signature d’une copie.

La loi ne précise pas à quel moment la salariée doit procéder à cette remise du certificat médical. Celle-ci peut donc se faire aussi bien au début qu’à un moment plus avancé de la grossesse.

Dans le cadre de sa grossesse, la femme bénéficie, et cela dès la notification de son état de grossesse à l’employeur de son certificat médical attestant de son état de grossesse :

* d’une protection contre le licenciement avec préavis ;

Toutefois, en cas de notification de la rupture par l’employeur du contrat de travail avant la remise d’un certificat médical attestant de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la signification du licenciement, justifier de son état par la production d’un certificat par lettre recommandée ([voir MT 19](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

* une salariée enceinte, confrontée à un licenciement doit obligatoirement, dans les 15 jours qui suivent la résiliation de son contrat de travail, demander par requête au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d’ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l’entreprise ([voir MT 44](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)) ;
* d’une protection spéciale de sa santé et de sa sécurité lorsqu’elle occupe un poste présentant des risques spécifiques ;
* d’une protection contre les risques du travail de nuit ;
* d’une dispense de travail pour d'effectuer les examens prénataux prévus par la loi ;
* de plusieurs semaines de congé avant et après l’accouchement (congé de maternité) ;
* d’aménagements de son temps de travail pour l’allaitement de son enfant ([voir MT 21](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?

La salariée doit envoyer à la CNS un certificat médical indiquant le terme prévu de l'accouchement.

Ce certificat doit être établi endéans les douze dernières semaines de la grossesse.

Après l'accouchement, une copie de l'acte de naissance du nouveau-né est à envoyer à la CNS.

Adresse postale de la CNS :

Caisse nationale de santé

Indemnités pécuniaires

L-2979 Luxembourg

Quelle est l’incidence de la grossesse sur la période d’essai ?

Si une salariée engagée à durée indéterminée tombe enceinte pendant la période d’essai, celle-ci est suspendue à partir du jour de la remise à l’employeur du certificat médical attestant la grossesse.

La salariée continue à travailler normalement jusqu’au début de son congé de maternité, sans que ce travail puisse être qualifié de travail à l’essai.

La période d’essai restant à courir reprend seulement son cours à l’expiration d’une période de
12 semaines après l’accouchement.

Précisons que le mécanisme de la suspension joue uniquement en cas de période d'essai prévue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Dès la remise du certificat médical attestant de la grossesse la salariée est protégée contre un licenciement avec préavis. Cependant, en cas de notification de la rupture avant la remise d’un certificat médical attestant de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la signification du licenciement, justifier de son état par la production d’un certificat par lettre recommandée ([voir MT 19](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

Une salariée enceinte, confrontée à un licenciement doit obligatoirement, dans les 15 jours qui suivent la résiliation de son contrat de travail, demander par requête au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d’ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l’entreprise ([voir MT 44](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

Quelle est l’incidence de la grossesse sur le CDD ?

Une salariée bénéficiant d’un contrat de travail à durée déterminée ne voit pas son contrat suspendu par sa grossesse.

Le CDD prend fin à la date initialement convenue.

Un certificat d’allaitement doit-il être remis à son employeur ?

Après sa reprise du travail, l’employeur doit accorder un temps d’allaitement à la femme allaitante qui en fait la demande ([voir MT 21](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

Le temps d’allaitement est réparti :

* soit en 2 périodes de 45 minutes, au début et à la fin de son horaire normal journalier ;
* soit en une seule période d’au moins 90 minutes lorsque la journée de travail n’est interrompue que par une pause d’une heure et/ou la femme ne peut pas allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail.

Le temps d’allaitement doit être considéré comme du temps de travail et payé comme tel.

L’employeur peut demander à la femme allaitante de fournir un certificat médical attestant de son allaitement.

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l’employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : information de mon état de grossesse

*Madame/Monsieur* [[1]](#footnote-1),

Je vous informe, par la présente, de mon état de grossesse.

Veuillez trouver en annexe le certificat en attestant établi par mon médecin, conformément à l'article L.331-2 du Code du travail.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur* 1, l’expression de mes sentiments très distingués.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (signature)

1. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-1)