

Les congés acquis avant un congé maternité sont-ils conservés ?

Réponse courte

Oui, les congés payés acquis avant un congé de maternité sont **intégralement conservés**. La salariée **retrouve son solde complet** de congés à son retour, sans perte ni réduction. L'employeur doit permettre leur **prise effective**, même au-delà de la période légale habituelle si l'impossibilité de prise est due au congé de maternité.

Le **report est obligatoire** jusqu'au **31 mars de l'année suivante**. En cas de rupture du contrat à l'issue du congé de maternité, la salariée a **droit à une indemnité compensatoire** pour les congés non pris. L'employeur ne peut ni supprimer ni réduire ces droits.

Définition

Le congé de maternité est une **période de suspension** du contrat de travail accordée à la salariée enceinte, comprenant un congé prénatal et un congé postnatal, dont la durée totale est fixée par l'article **L.332-1** du Code du travail. Les congés payés annuels sont des jours de repos rémunérés auxquels tout salarié a droit, conformément à l'article **L.233-4** du Code du travail, et qui s'acquièrent en fonction du temps de travail effectif ou assimilé.

Questions fréquentes

Ai-je droit à une indemnité si mon contrat se termine après mon congé de maternité ?

Oui, en cas de rupture du contrat à l'issue du congé de maternité, vous avez droit à une indemnité compensatoire pour tous les congés non pris, calculée sur la base de votre salaire. Cette indemnité couvre l'intégralité des congés acquis avant et pendant le congé de maternité.

Le congé de maternité permet-il d'acquérir de nouveaux droits aux congés payés ?

Oui, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congé payé. Vous continuez donc d'acquérir de nouveaux droits au congé pendant votre congé de maternité, en plus de conserver ceux déjà acquis.

Les congés payés acquis avant un congé de maternité sont-ils conservés au Luxembourg ?

Oui, les congés payés acquis avant un congé de maternité sont intégralement conservés. La salariée retrouve son solde complet de congés à son retour, sans perte ni réduction. L'employeur ne peut en aucun cas supprimer ou réduire ces droits acquis.

Que se passe-t-il si je n'ai pas pu prendre mes congés avant mon congé de maternité ?

Si la prise de vos congés était impossible du fait du congé de maternité, leur report est obligatoire jusqu'au 31 mars de l'année suivante. L'employeur doit permettre leur prise effective à votre retour, même au-delà de la période légale habituelle.

Conditions d'exercice

La salariée **conserve l'intégralité** des droits à congé payé acquis avant le début du congé de maternité. La période de congé de maternité est **assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul des droits à congé payé, conformément aux dispositions du Code du travail.

Le congé de maternité **n'entraîne ni perte ni réduction** des congés payés acquis antérieurement. La salariée **continue même d'acquérir** de nouveaux droits au congé pendant sa période de maternité. Les congés non pris peuvent être **reportés obligatoirement** si leur prise était impossible du fait du congé de maternité.

Modalités pratiques

À l'issue du congé de maternité, la salariée **retrouve automatiquement** son solde de congés payés acquis avant son départ. Si la prise de ces congés était **rendue impossible** par le congé de maternité, leur **report est obligatoire** jusqu'au **31 mars de l'année suivante**.

L'employeur doit **permettre la prise** des jours de congé restants à son retour, même si la période légale habituelle est dépassée. En cas de **rupture du contrat** à l'issue du congé de maternité, la salariée a **droit à une indemnité compensatoire** pour tous les congés non pris, calculée sur la base de son salaire.

Pratiques et recommandations

- **Tenir un relevé précis** des droits à congé payé avant le début du congé de maternité
- **Informers la salariée par écrit** du solde de ses congés à son retour
- **Organiser la prise effective** des congés restants en concertation avec la salariée
- **Formaliser par accord écrit** la planification des congés reportés pour éviter les contestations
- **Documenter** toute impossibilité de prise de congé liée au congé de maternité
- **Calculer correctement** l'indemnité compensatoire en cas de rupture de contrat

Cadre juridique

- **Code du travail, article L.233-4** : droit au congé annuel de 26 jours ouvrables
- **Code du travail, articles L.233-1 et suivants** : assimilation du congé de maternité à du temps de travail effectif
- **Code du travail, article L.332-1** : durée et modalités du congé de maternité
- **Code du travail, article L.332-3** : maintien des avantages acquis pendant le congé de maternité
- **ITM - Questions/réponses D8b2** : confirmation du report obligatoire des congés non pris
- **Jurisprudence nationale constante** : protection renforcée des droits en cas de maternité

L'employeur ne peut **en aucun cas supprimer ou réduire** les congés payés acquis avant le congé de maternité. Tout **refus de report** ou de paiement des congés non pris expose à un risque de condamnation pour **violation des droits de la salariée** et discrimination liée à 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.