Le salarié a-t-il droit à son bonus pendant un congé maternité ?

Réponse courte

Oui, le salarié a droit à son bonus pendant un congé maternité, sauf si le bonus est conditionné à des critères **objectifs et non discriminatoires** qui ne sont pas remplis du fait de la suspension du contrat.

Toute **exclusion ou réduction** du bonus fondée sur la maternité est **interdite**, sauf justification objective, non discriminatoire et proportionnée. Si le bonus est prévu par le contrat, un accord collectif ou un usage, la salariée doit en bénéficier, éventuellement au **prorata temporis** pour la période effectivement travaillée. Les clauses excluant le bonus pendant le congé maternité sont **nulles** car discriminatoires.

Définition

Le **bonus** (prime variable ou gratification) constitue une rémunération additionnelle versée en complément du salaire de base. Il peut être lié à :

- La **performance individuelle** du salarié
- La **performance collective** de l'équipe ou entreprise
- Des **critères définis** par l'employeur

Au Luxembourg, le bonus peut avoir un caractère :

- **Contractuel** : prévu dans le contrat de travail
- **Conventionnel** : issu d'un accord collectif
- **D'usage** : résultant d'une pratique établie
- **Discrétionnaire** : attribué librement par l'employeur

Questions fréquentes

Comment calculer le bonus pendant le congé maternité ?

Le bonus contractuel ou d'usage est maintenu intégralement, éventuellement calculé au prorata temporis pour la période effectivement travaillée. Pour les bonus de performance, l'évaluation porte uniquement sur la période travaillée, sans pénalisation liée à l'absence maternité.

Le salarié a-t-il droit à son bonus pendant un congé de maternité au Luxembourg ?

Oui, le salarié a droit à son bonus pendant un congé maternité, sauf si le bonus est conditionné à des critères objectifs et non discriminatoires qui ne sont pas remplis du fait de la suspension du contrat. Toute exclusion ou réduction du bonus fondée sur la maternité est interdite et constitue une discrimination.

Que risque l'employeur qui exclut le bonus pendant le congé maternité ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales pour discrimination. Les clauses excluant le bonus pendant le congé maternité sont automatiquement nulles car discriminatoires selon le Code du travail luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels types de bonus sont maintenus pendant le congé maternité ?

Les bonus contractuels et d'usage doivent être maintenus intégralement. Pour les bonus de performance, l'évaluation se fait sur la période travaillée avec neutralisation de la période d'absence. Les bonus collectifs sont maintenus sauf justification objective et proportionnée.

Conditions d’exercice

Le **congé maternité** suspend le contrat de travail **sans rompre** le lien contractuel. Durant cette période :

- La salariée perçoit une **indemnité maternité** de la CNS
- Cette indemnité équivaut au **salaire moyen**
- Le lien contractuel est **maintenu**

Droit au bonus selon sa nature :

- **Bonus acquis/contractuel** : maintien obligatoire
- **Bonus conditionnel** : application des critères objectifs
- **Bonus discrétionnaire** : pas de discrimination

Interdiction absolue :

- Toute exclusion fondée sur la maternité
- Sauf justification **objective**, **non discriminatoire** et **proportionnée**

Modalités pratiques

Calcul du bonus pendant le congé maternité :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

1. **Bonus contractuel/usage** :
    - Maintien intégral du droit
    - Calcul au **prorata temporis** si applicable
    - Sauf disposition plus favorable
2. **Bonus de performance** :
    - Évaluation sur la période travaillée
    - Neutralisation de la période d'absence
    - Pas de pénalisation pour maternité
3. **Bonus collectif** :
    - Bénéfice identique aux collègues
    - Sauf justification objective et proportionnée

Clauses nulles :

- Exclusion expresse pour congé maternité = **discrimination**
- Nullité automatique de ces clauses
- Sanctions civiles et pénales possibles

Pratiques et recommandations

Documentation recommandée :

- Définir clairement les modalités dans les contrats
- Préciser le traitement du congé maternité
- Documenter les critères d'attribution

Prévention des contentieux :

- **Transparence** des critères d'attribution
- **Objectivité** des modalités de calcul
- **Traçabilité** des décisions
- **Formation** des managers RH

Traitement équitable :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Garantir l'égalité avec les collègues
- Éviter toute différence injustifiée
- Motiver objectivement toute décision

Points de vigilance :

- Consulter le service juridique en cas de doute
- Documenter toutes les décisions
- Assurer l'encadrement humain du processus

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.241-1** : Interdiction de discrimination fondée sur la maternité
- **L.332-1** : Congé de maternité (congé prénatal)
- **L.225-1** : Égalité de salaire entre hommes et femmes
- **L.414-3** : Information et consultation de la délégation du personnel

Jurisprudence luxembourgeoise :

- Exclusion du bonus pour congé maternité = discrimination prohibée
- Protection renforcée de la maternité
- Nullité des clauses discriminatoires

Principe fondamental : La maternité ne peut jamais justifier une perte de droits à rémunération.

L'exclusion ou réduction **injustifiée** du bonus pendant le congé maternité expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales** pour discrimination. **Consulter impérativement** la documentation contractuelle et solliciter un avis juridique en cas de doute. L'**égalité de traitement** et la **traçabilité** doivent être systématiquement assurées.

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.