

Une salariée en congé maternité peut-elle être écartée d'une promotion ?

Réponse courte

Une salariée en congé maternité **ne peut pas être écartée** d'une procédure de promotion en raison de sa grossesse, de son état matrimonial ou de son absence liée à la maternité. Toute exclusion directe ou indirecte fondée sur ce motif constitue une discrimination caractérisée par l'article [L.241-1](#) et déclenche l'inversion de la charge de la preuve ([L.243-1](#)), au même titre que les obligations renforcées envers la salariée enceinte devant le tribunal du travail.

L'employeur doit garantir à la salariée une **égalité d'accès** effective : information sur les opportunités, possibilité de candidater, évaluation sur la base des compétences antérieures à la suspension. Seules des raisons objectives, étrangères à la maternité, peuvent justifier un refus, et l'employeur doit en apporter la preuve. Les sanctions atteignent **25 000 €** d'amende ([L.243-4](#)) et le licenciement de représailles est nul ([L.243-2](#)).

Définition

Le **congé de maternité** est une suspension du contrat de travail accordée à la salariée enceinte, comprenant un congé prénatal et un congé postnatal ([L.331-1](#)).

La **protection contre la discrimination** liée à la maternité ([L.241-4](#)) garantit que la salariée ne subit aucun préjudice professionnel du fait de sa grossesse, de son état matrimonial ou de son absence, notamment en matière d'évolution de carrière, de rémunération et d'accès à la promotion.

Questions fréquentes

Comment évaluer une salariée en congé maternité pour une promotion ?

L'évaluation doit reposer sur les compétences et les résultats antérieurs à la suspension du contrat. La période de congé est exclue de toute appréciation négative et reste assimilée à du temps de travail effectif pour le maintien des droits liés à l'ancienneté.

L'employeur doit-il informer la salariée en congé des postes ouverts ?

Oui, l'employeur doit transmettre une information écrite (lettre, courriel recommandé) sur les postes ouverts à promotion. Sans cette traçabilité, le tribunal du travail présume l'exclusion discriminatoire et déclenche l'inversion de la charge de la preuve de l'article [L.243-1](#).

Peut-on adapter les modalités d'entretien pour une salariée en congé maternité ?

Oui, l'adaptation est possible (visioconférence, report) sans pénalisation pour la salariée. L'objectif est de garantir une égalité d'accès effective : information sur les opportunités, possibilité de candidater et évaluation sur la base des compétences antérieures.

Quelle protection contre le licenciement pendant le congé maternité ?

L'article [L.337-1](#) du Code du travail protège la salariée contre le licenciement pendant le congé de maternité. Le congé prénatal et postnatal est encadré par les articles [L.331-1](#) et suivants, avec maintien intégral des droits liés à l'ancienneté.

Quelles sanctions en cas d'exclusion discriminatoire d'une salariée enceinte ?

Les sanctions atteignent 25 000 euros d'amende selon l'article [L.243-4](#), outre la promotion rétroactive avec rappel de salaire et des dommages-intérêts pour préjudice moral. Le licenciement de représailles est nul de plein droit selon l'article [L.243-2](#).

Une salariée en congé maternité peut-elle être écartée d'une promotion au Luxembourg ?

Non, une salariée en congé maternité ne peut pas être écartée d'une procédure de promotion en raison de sa grossesse, de son état matrimonial ou de son absence. Toute exclusion constitue une discrimination caractérisée par l'article L.241-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'absence pour congé maternité ne peut être prise en compte ni explicitement ni implicitement comme critère défavorable : la salariée doit être évaluée sur ses compétences et résultats antérieurs à la suspension du contrat.

Condition	Exigence
Maintien des droits liés à l'ancienneté	Période de congé assimilée à du temps de travail effectif
Information sur les opportunités	Communication écrite des postes ouverts à promotion
Évaluation neutre	Critères fondés sur les compétences et résultats antérieurs
Absence non pénalisante	Période de congé exclue de toute appréciation négative
Égalité de traitement effective	Même processus que pour les salariés présents
Motivation des refus	Justification objective, étrangère à la maternité, par écrit

Modalités pratiques

L'employeur doit conserver la preuve écrite de l'information transmise à la salariée en congé : sans cette traçabilité, le tribunal du travail présume l'exclusion discriminatoire.

Démarche	Précision
Notification écrite	Information de la salariée sur les postes ouverts (lettre, e-mail recommandé)
Communication des critères	Mêmes critères que pour les autres candidats
Modalités d'entretien	Adaptation possible (visioconférence, report) sans pénalisation
Évaluation antérieure	Compétences et résultats avant suspension du contrat
Décision motivée	Critères objectifs documentés en cas de refus
Conservation des preuves	Lettres, comptes rendus, motifs archivés cinq ans minimum
Information de la délégation	Critères généraux soumis à co-décision (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit toute communication aux salariées en congé maternité concernant les postes ouverts à promotion.

Documenter l'évaluation sur la base des résultats antérieurs à la suspension, sans référence à la période d'absence.

Anticiper les éventuels aménagements d'entretien (visioconférence, report) pour ne pas exclure de fait la salariée.

Vérifier régulièrement l'absence de biais statistique en exploitant les statistiques de promotion par sexe communiquées à la délégation (taux des femmes ayant pris un congé maternité vs autres).

Informer les responsables hiérarchiques de l'interdiction absolue de toute discrimination indirecte liée à la maternité.

Conserver la traçabilité complète (information, candidature, évaluation, motivation) pendant cinq ans minimum.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et la maternité
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.241-4</u>	Protection grossesse et maternité
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. <u>L.243-2</u>	Nullité du licenciement en représailles
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. <u>L.331-1</u> et suivants	Congé de maternité et droits associés
Art. <u>L.337-1</u>	Protection contre le licenciement pendant le congé maternité
Loi modifiée du 13 mai 2008	Égalité de traitement entre hommes et femmes

L'écartement d'une salariée en congé maternité d'une procédure de promotion sans justification objective expose l'employeur à l'annulation de la décision, à la promotion rétroactive avec rappel de salaire, à l'amende administrative L.243-4 (jusqu'à 25 000 €) et à des dommages-intérêts pour préjudice moral. Le licenciement de représailles est nul de plein droit.

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.