

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 promotion** en raison de son absence liée à la maternité. Toute exclusion fondée, directement ou indirectement, sur la grossesse ou le congé maternité constitue une discrimination prohibée par le Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit garantir à la salariée en congé maternité une égalité de traitement effective lors des procédures de promotion, l'informer des opportunités et lui permettre de candidater dans les mêmes conditions que les autres salariés. Seules des raisons objectives, étrangères à la maternité, peuvent justifier une décision défavorable, et l'employeur doit pouvoir en apporter la preuve.

Définition

Le congé de maternité correspond à une période de suspension du contrat de travail accordée à la salariée enceinte, comprenant un congé prénatal et un congé postnatal. Sa durée et ses modalités sont fixées par l'article [L.331-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Durant cette période, la salariée bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement et toute mesure discriminatoire liée à la grossesse ou à l'exercice de ses droits parentaux, conformément à l'article [L.337-1](#) du Code du travail.

La protection vise à garantir que la salariée ne subisse aucun préjudice professionnel du fait de sa maternité, notamment en matière d'évolution de carrière, de rémunération ou d'accès à la promotion.

Conditions d'exercice

La salariée en congé maternité conserve l'ensemble de ses droits liés à l'ancienneté, à l'évolution professionnelle et à la rémunération, comme si le contrat n'avait pas été suspendu. L'employeur ne peut fonder une décision défavorable, telle que l'exclusion d'une procédure de promotion, sur le fait que la salariée est absente pour cause de maternité.

Toute différence de traitement résultant directement ou indirectement de la grossesse ou du congé maternité constitue une discrimination prohibée par l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'égalité de traitement doit être garantie à toutes les étapes du processus de promotion, indépendamment de la situation de maternité.

Modalités pratiques

Lorsqu'une procédure de promotion est organisée pendant le congé maternité d'une salariée, l'employeur doit garantir à celle-ci une égalité de traitement effective. Il doit informer la salariée de l'existence de la procédure, des critères d'évaluation et des postes ouverts à promotion, dans des conditions identiques à celles des autres salariés.

La salariée doit pouvoir présenter sa candidature et, le cas échéant, être évaluée sur la base de ses compétences et de ses résultats antérieurs à la suspension de son contrat. L'absence liée au congé maternité ne peut être prise en compte, ni explicitement ni implicitement, pour écarter la salariée d'une promotion ou retarder son avancement.

L'employeur doit assurer la traçabilité des démarches entreprises pour garantir l'égalité d'accès à la promotion, notamment en conservant la preuve de l'information transmise à la salariée en congé maternité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit l'information adressée à la salariée en congé maternité concernant les opportunités de promotion et de conserver la preuve de cette communication. L'évaluation doit porter exclusivement sur des éléments objectifs et vérifiables, sans référence à la période d'absence.

En cas de sélection, l'employeur doit pouvoir justifier que le choix s'est fondé sur des critères professionnels étrangers à la maternité. Toute décision défavorable doit être motivée et documentée afin de prévenir tout risque de contentieux pour discrimination.

Il est conseillé d'intégrer des procédures internes garantissant l'égalité d'accès à la promotion pour les salariés absents pour cause de maternité, et de sensibiliser les responsables hiérarchiques à l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte.

Cadre juridique

- Article [L.331-1](#) et suivants du Code du travail : congé de maternité et droits y afférents
- Article [L.337-1](#) du Code du travail : protection contre le licenciement et mesures discriminatoires pendant le congé maternité
- Article [L.241-1](#) du Code du travail : interdiction de toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité
- Article [L.414-3](#) du Code du travail : égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Article [L.414-4](#) du Code du travail : mesures de protection contre les discriminations liées à la maternité
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à la discrimination en matière de promotion pendant le congé maternité

L'écartement d'une salariée en congé maternité d'une procédure de promotion, sans justification objective et étrangère à la maternité, expose l'employeur à un risque élevé de condamnation pour discrimination, avec possibilité de réintégration, de dommages-intérêts et de sanctions administratives. Il est essentiel de garantir la traçabilité des démarches et d'assurer un encadrement humain des processus de promotion.

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.