

# Le fait d'avoir été absent pour congé maternité peut-il influencer le salaire à l'avancement ?

## Réponse courte

L'absence pour congé maternité ne peut en aucun cas influencer négativement le salaire à l'avancement au Luxembourg. La période de congé maternité est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et n'entraîne aucune suspension ou perte de droits à l'augmentation salariale, qu'elle soit automatique, individuelle ou collective.

Toute exclusion, réduction ou report d'une augmentation de salaire en raison d'un congé maternité est interdite et constitue une discrimination illicite. La salariée doit bénéficier des mêmes évolutions salariales que les autres salariés, y compris si une augmentation intervient pendant son absence, avec un ajustement rétroactif si nécessaire.

## Définition

Le congé de maternité au Luxembourg est une période de suspension du contrat de travail accordée à la salariée enceinte, comprenant un congé prénatal et postnatal, dont la durée totale est fixée par l'article [L.331-1](#) du Code du travail. Durant cette période, la salariée bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement et d'une indemnisation spécifique versée par la sécurité sociale. L'avancement salarial désigne toute augmentation de rémunération liée à l'ancienneté, à l'évaluation des performances ou à l'application d'une grille salariale conventionnelle.

## Conditions d'exercice

L'absence pour congé maternité ne constitue pas une rupture du contrat de travail mais une suspension légale. Pendant cette suspension, la salariée conserve tous les droits attachés à son ancienneté, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. L'ancienneté acquise avant et pendant le congé maternité doit être prise en compte pour le calcul des droits à l'avancement salarial, qu'il s'agisse d'augmentations automatiques, de promotions ou de révisions individuelles de salaire.

## Modalités pratiques

L'employeur ne peut légalement exclure la période de congé maternité du calcul de l'ancienneté servant de base à l'évolution salariale. Toute pratique consistant à différer, réduire ou supprimer une augmentation de salaire, une prime d'ancienneté ou une promotion en raison d'une absence pour maternité est prohibée. Lorsqu'une augmentation générale ou individuelle intervient pendant le congé maternité, la salariée doit en bénéficier dans les mêmes conditions que les autres salariés, sans qu'il soit nécessaire qu'elle soit présente physiquement au travail à la date de

l'augmentation. En cas de retour de congé maternité, la rémunération doit être ajustée rétroactivement si une augmentation a été décidée pendant l'absence.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser dans leur politique interne que le congé maternité n'a aucune incidence négative sur l'avancement salarial. Les responsables RH doivent veiller à intégrer systématiquement les salariées en congé maternité dans les processus d'augmentation collective ou individuelle. Toute décision de gestion salariale doit être documentée afin de pouvoir démontrer l'absence de discrimination fondée sur la maternité. En cas de doute, il convient de consulter le service juridique ou l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour prévenir tout risque de contentieux.

## Cadre juridique

L'article L.121-6 du Code du travail impose la prise en compte de la période de congé maternité dans le calcul de l'ancienneté. L'article L.241-1 interdit toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité, notamment en matière de rémunération et d'avantages liés à l'emploi. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute différence de traitement en matière d'avancement salarial, motivée par une absence pour maternité, constitue une discrimination illicite. L'ITM est compétente pour contrôler et sanctionner les infractions à ces dispositions.

L'exclusion d'une salariée du bénéfice d'une augmentation salariale en raison de son congé maternité expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales pour discrimination, ainsi qu'à une obligation de réparation intégrale du préjudice subi.

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.