

Comment gérer le retour de congé maternité si le CDD n'est pas terminé ?

Réponse courte

La salariée qui revient de **congé maternité** alors que son CDD est toujours en cours reprend son poste dans les **mêmes conditions** qu'avant son départ. L'employeur doit la réintégrer sur son poste ou un **poste équivalent** avec une rémunération au moins égale. La **protection contre le licenciement** prévue par l'art. L.337-1 s'applique pendant toute la grossesse et les **12 semaines** suivant l'accouchement.

Toutefois, cette protection ne fait **pas obstacle à l'échéance** du CDD : si le terme du contrat arrive pendant ou après le congé maternité, le CDD prend fin **normalement à sa date prévue** sans que cela constitue un licenciement. L'employeur n'est pas tenu de renouveler ni de transformer le CDD en CDI. Le congé maternité **suspend le contrat** mais ne le prolonge pas au-delà du terme convenu.

Définition

Le **retour de congé maternité en CDD** est la situation dans laquelle une salariée reprend son travail après son congé de maternité alors que son contrat à durée déterminée n'a pas encore atteint son terme. La gestion de ce retour combine les règles de **protection de la maternité** et celles spécifiques au CDD, avec une distinction fondamentale : la protection empêche le licenciement mais ne prolonge pas la durée du contrat. Les règles spécifiques à la grossesse en CDD et à la grossesse et maternité en droit luxembourgeois complètent ce régime.

Conditions d'exercice

La gestion du retour de maternité en CDD obéit à des règles distinctes selon la situation.

Situation	Règle applicable
CDD en cours au retour	Réintégration sur le même poste ou poste équivalent
Rémunération	Au moins égale à celle perçue avant le congé maternité
Protection <u>L.337-1</u>	Interdiction de licencier pendant la grossesse + 12 semaines post-accouchement
Terme du CDD atteint	Le CDD prend fin normalement, sans obligation de renouvellement
Renouvellement	Possible si le motif légal persiste et si le plafond de 24 mois n'est pas atteint
Art. <u>L.337-2</u>	La protection maternité ne fait pas obstacle à l'échéance du CDD

Modalités pratiques

La gestion du retour suit un processus structuré selon que le CDD est ou non proche de son terme.

Étape	Détail
Avant le retour	Vérifier la date de fin du CDD et la durée restante après le congé maternité
Réintégration	Organiser le retour sur le même poste ou un poste équivalent
Visite médicale	Prévoir la visite de reprise avec le médecin du travail si nécessaire
Fin du CDD	Si le terme arrive, informer la salariée et établir les documents de fin de contrat
Décompte final	Congés acquis, indemnités dues, certificat de travail

Pratiques et recommandations

Anticiper le retour de maternité en vérifiant dès le départ en congé si le terme du CDD interviendra pendant ou après la période de protection, afin de planifier les démarches administratives.

Informar la salariée par écrit de la date de fin de son CDD suffisamment à l'avance, en rappelant que l'échéance du terme ne constitue pas un licenciement et n'est pas affectée par la protection maternité.

Documenter la réintégration effective sur le même poste ou un poste équivalent, avec le maintien de la rémunération antérieure, pour prévenir tout contentieux.

Examiner la possibilité d'un renouvellement ou d'une conversion en CDI si le motif légal persiste et si la salariée donne satisfaction, conformément au droit de demander la conversion après 6 mois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-1	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. L.337-2	La protection maternité ne fait pas obstacle à l'échéance du CDD
Art. L.337-4	Droit de résiliation de la salariée avec préavis
Art. L.122-4	Durée maximale du CDD de 24 mois
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés CDD et CDI

La distinction entre licenciement et échéance du terme est fondamentale : l'employeur ne peut pas licencier la salariée protégée, mais le CDD prend fin automatiquement à son terme prévu. Si l'employeur renouvelle le CDD puis y met fin pendant la période de protection, cette cessation serait assimilée à un licenciement nul.

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.