Quels sont les droits de la salariée pendant le congé maternité au Luxembourg ?

Réponse courte

Pendant le **congé de maternité** au Luxembourg, la salariée bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement** pendant toute la durée du congé (20 semaines) et durant les **12 semaines suivant la reprise du travail**. Tout licenciement notifié pendant cette période est **nul et sans effet**, sauf en cas de faute grave (avec autorisation du **tribunal du travail**) ou de **cessation complète des activités** de l'entreprise. La salariée conserve **l'intégralité de ses droits liés à l'ancienneté** et doit retrouver son poste ou un emploi similaire avec rémunération équivalente à l'issue du congé.

Le contrat de travail est suspendu mais tous les droits demeurent acquis. La période est **assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, de l'avancement et des primes. Aucune autorisation de l'ITM n'est requise en cas de faute grave — seul le **tribunal du travail** peut autoriser le licenciement dans ce cas.

Définition

Le **congé de maternité** est une période légale de suspension du contrat de travail d'une durée totale de **20 semaines**, comprenant **8 semaines prénatales** et **12 semaines postnatales**. Cette période vise à protéger la santé de la mère et de l'enfant tout en garantissant la préservation des droits professionnels de la salariée. Le congé de maternité assure une **protection renforcée contre le licenciement** et le **maintien intégral de l'ancienneté**, conformément aux articles L.331-1 à L.338-4 du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

À quoi a droit une salariée à son retour de congé de maternité au Luxembourg ?

La salariée a le droit de retrouver son poste identique ou un emploi similaire avec rémunération au moins équivalente à l'issue du congé, conformément à l'article L.332-3. Elle peut également démissionner sans préavis pour élever l'enfant et bénéficie d'un droit de réembauchage prioritaire pendant un an.

Depuis quand la protection contre le licenciement pour grossesse est-elle effective au Luxembourg ?

La protection contre le licenciement est effective dès la notification de grossesse à l'employeur par le certificat médical envoyé par lettre recommandée. Elle se prolonge pendant toute la durée du congé de maternité (20 semaines) et durant les 12 semaines suivant la reprise du travail.

Les droits à l'ancienneté et aux congés payés sont-ils préservés pendant le congé de maternité au Luxembourg ?

Oui, la période de congé de maternité est intégralement assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, de l'avancement et des primes. La salariée conserve également le bénéfice de toute amélioration des conditions de travail survenue pendant son absence.

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

Peut-on licencier une salariée enceinte pour faute grave au Luxembourg ?

Une mise à pied conservatoire est possible en cas de faute grave, mais le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation préalable du tribunal du travail. L'employeur doit impérativement distinguer entre faute grave nécessitant une autorisation judiciaire et cessation d'activité qui constitue l'unique exception légale.

Une salariée en congé de maternité peut-elle être licenciée au Luxembourg ?

Tout licenciement notifié pendant la grossesse et jusqu'aux 12 semaines suivant l'accouchement est nul et sans effet, sauf faute grave avec autorisation du tribunal du travail ou cessation complète et définitive des activités de l'entreprise, conformément à l'article L.337-1. La protection est absolue et ne requiert aucune démarche de la salariée pour s'appliquer.

Conditions d’exercice

Toute salariée enceinte a droit au congé de maternité dès lors qu'elle remplit les conditions d'accès définies aux articles L.331-1 et L.331-2, résumées ci-dessous.

Condition	Contenu
Ancienneté	Aucune condition — droit ouvert dès le premier jour de contrat
Type de contrat	CDI, CDD, contrat d'apprentissage, occupation pendant vacances scolaires
Nationalité ou âge	Aucune distinction — toutes les femmes salariées sont couvertes
Notification	Certificat médical envoyé par lettre recommandée à l'employeur
Protection	Effective dès la notification de grossesse à l'employeur

Modalités pratiques

Les droits de la salariée pendant et après le congé de maternité sont détaillés dans le tableau ci-dessous.

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

Droit	Contenu
Suspension du contrat	Tous les droits demeurent acquis pendant la suspension
Ancienneté	Maintien intégral pour congés payés, avancement, primes et indemnité de départ
Avantages acquis	Conservation de tous les avantages antérieurs au congé
Améliorations	Bénéfice de toute amélioration des conditions de travail survenue pendant l'absence
Protection licenciement	Interdiction absolue de la notification de grossesse jusqu'aux 12 semaines post-accouchement
Nullité de plein droit	Tout licenciement pendant cette période est nul, sauf exception légale
Faute grave	Mise à pied possible, licenciement uniquement avec autorisation du tribunal du travail
Exception légale	Cessation complète et définitive des activités de l'entreprise
Retour au poste	Poste identique ou similaire avec rémunération au moins équivalente
Démission sans préavis	Possible pour élever l'enfant, avec droit de réembauchage prioritaire pendant un an

Pratiques et recommandations

Notifier par écrit la suspension du contrat et rappeler les droits de la salariée dès réception du certificat médical garantit la traçabilité requise. **Analyser juridiquement** toute décision de licenciement concernant une salariée enceinte avant toute action est une précaution indispensable compte tenu des sanctions encourues.

Garantir l'égalité de traitement lors des évaluations, attributions de primes ou décisions d'organisation pendant et après le congé protège l'employeur contre tout risque de discrimination. **Anticiper la reprise de poste** en préparant les conditions de réintégration et en proposant si besoin un entretien de retour facilite la continuité professionnelle de la salariée.

Former les managers aux obligations légales de protection de la maternité, en particulier sur la nullité des licenciements et la nécessité d'une autorisation judiciaire en cas de faute grave, est une mesure préventive essentielle.

Cadre juridique

Les dispositions légales encadrant les droits de la salariée pendant le congé de maternité sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Art. L.331-1 et L.331-2	Champ d'application et définitions
Art. L.332-1 à L.332-4	Congé de maternité, durée, suspension du contrat, maintien des droits
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. L.337-2	Exception pour les contrats à durée déterminée
Art. L.337-3	Suspension de la période d'essai
Art. L.241-1	Égalité de traitement et non-discrimination fondée sur le sexe
Art. L.241-4	Protection maternité comme condition de réalisation de l'égalité

L'employeur doit **impérativement** distinguer entre faute grave (nécessitant autorisation judiciaire du tribunal du travail) et cessation d'activité (exception légale). La **traçabilité des démarches** et l'encadrement humain du retour sont essentiels pour éviter tout contentieux discriminatoire.

Voir aussi

- Congé de maternité : conditions et durée légale
- Congés bénéficiant d'une protection contre le licenciement

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.