

Quels sont les risques pénaux en cas de défaut de congé légal (ex. maternité) ?

Réponse courte

Le non-respect du congé légal, notamment du congé de maternité, expose l'employeur à des **sanctions pénales** prévues par le Code du travail luxembourgeois. L'employeur encourt une **amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné**, montant qui peut être doublé en cas de récidive. En cas de travail imposé à une salariée durant la période de congé de maternité, une **peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois** peut également être prononcée.

La tentative de licenciement d'une salariée en congé de maternité est **nulle de plein droit** et entraîne la réintégration de la salariée, sans préjudice de dommages et intérêts. Les dirigeants peuvent faire l'objet de **poursuites individuelles** et l'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater les infractions et saisir le tribunal du travail.

Définition

Le **congé légal** désigne l'ensemble des périodes d'absence du salarié prévues et protégées par la loi luxembourgeoise, telles que le congé de maternité, le congé parental, le congé pour raisons familiales ou le congé annuel payé. Le **congé de maternité**, en particulier, est un droit impératif accordé à la salariée enceinte, consistant en une période d'interdiction de travail avant et après l'accouchement, assortie d'une **protection contre le licenciement** et d'une indemnisation spécifique.

Questions fréquentes

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est-elle compétente pour les infractions liées au congé de maternité au Luxembourg ?

Oui, l'ITM est compétente pour constater les infractions relatives au non-respect du congé de maternité et peut saisir le tribunal du travail. À son retour, la salariée a droit à son poste ou à un poste similaire à rémunération équivalente, conformément à l'article L.332-3 du Code du travail.

Quelle est la durée légale du congé de maternité au Luxembourg ?

Le congé de maternité comprend une période prénatale de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et une période postnatale de 12 semaines après l'accouchement, sauf exceptions légales. Toute imposition de travail pendant ces périodes constitue une infraction pénale.

Quelles obligations documentaires l'employeur doit-il respecter lors d'un congé de maternité au Luxembourg ?

L'employeur doit conserver une copie du certificat médical attestant la grossesse, respecter strictement les dates légales du congé sans report ni fractionnement non prévu par la loi, et s'abstenir d'exercer toute pression sur la salariée. Il doit également être en mesure de justifier le respect de ses obligations en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Quelles sanctions pénales l'employeur encourt-il en cas de non-respect du congé de maternité au Luxembourg ?

L'employeur s'expose à une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concernée, montant pouvant être doublé en cas de récidive. En cas de travail imposé à une salariée pendant la période de congé de maternité, une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois peut également être prononcée.

Un licenciement pendant le congé de maternité est-il valable au Luxembourg ?

Non, toute tentative de licenciement d'une salariée pendant son congé de maternité est nulle de plein droit. Elle entraîne la réintégration de la salariée dans son poste, sans préjudice de dommages et intérêts, et peut donner lieu à des poursuites pénales individuelles contre les dirigeants concernés.

Conditions d'exercice

L'employeur est soumis à des obligations strictes concernant le congé de maternité.

Obligation	Détail
Octroi du congé	Accordé à toute salariée présentant un certificat médical attestant la grossesse
Durée prénatal	8 semaines avant la date présumée de l'accouchement
Durée postnatal	12 semaines après l'accouchement (sauf exceptions légales)
Interdiction de travail	Travail imposé pendant le congé constitue une infraction pénale
Protection licenciement	Toute tentative de licenciement pendant le congé est nulle de plein droit

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter des procédures précises pour la gestion du congé de maternité.

Étape	Exigence
Réception certificat médical	Conservation obligatoire du document transmis par la salariée
Organisation de l'absence	Respect strict des dates légales sans report ni fractionnement non prévu par la loi
Interdictions absolues	Aucune incitation à renoncer au congé, à le réduire ou à travailler pendant cette période
Contrôle <u>ITM</u>	Justification du respect des obligations en cas de contrôle
Reprise du travail	Conservation du poste ou poste similaire à rémunération équivalente (art. <u>L.332-3</u>)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **mettre en place une procédure interne claire** pour la gestion des congés légaux, incluant la sensibilisation des managers et la documentation systématique des demandes et des réponses.

Toute **pression exercée sur une salariée** pour limiter ou différer son congé de maternité doit être proscrite et peut constituer une infraction pénale distincte.

L'employeur doit également veiller à **ne pas modifier les conditions de travail** ni engager de procédure de licenciement pendant la période de protection, sous peine de sanctions aggravées devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.331-1	Champ d'application des protections liées à la maternité
Art. L.332-3	Maintien du poste et protection pendant le congé de maternité
Titre III, Livre III	Régime des sanctions pénales pour violation des protections maternité

Le défaut d'octroi du congé de maternité constitue une infraction pénale grave pouvant entraîner des poursuites individuelles contre les dirigeants de l'entreprise. Il est essentiel de documenter chaque étape et de solliciter l'avis de l'[ITM](#) en cas de doute sur l'application des règles.

Voir aussi

- [Droits à la réintégration après un congé prolongé](#)
- [Congé pour raisons familiales : conditions et modalités](#)

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.