

La salariée peut-elle travailler pendant le congé de maternité au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, la salariée **ne peut pas travailler** pendant le congé de maternité au Luxembourg. Les art. [L.332-1](#) et [L.332-2](#) du Code du travail posent une interdiction absolue qui s'impose tant à l'employeur qu'à la salariée. Pendant les **8 semaines de congé prénatal**, la femme enceinte ne peut être occupée. Pendant les **12 semaines de congé postnatal**, la femme accouchée ne peut pas être mise au travail.

Cette interdiction est d'ordre public : aucune dérogation n'est possible, même d'un commun accord. L'employeur s'expose à des **sanctions pénales** en cas de violation. La salariée ne peut pas renoncer à son congé pour reprendre le travail de manière anticipée. Pendant cette période, la [CNS](#) verse les [indemnités de maternité](#). L'interdiction couvre toute forme de travail, y compris le télétravail.

Définition

L'**interdiction d'emploi** pendant le congé de maternité est une mesure d'**ordre public** qui empêche tout employeur d'occuper une salariée pendant la période légale de congé prénatal et postnatal. Elle vise à protéger la santé de la mère et de l'enfant et ne peut faire l'objet d'aucune renonciation.

Questions fréquentes

L'interdiction s'applique-t-elle au télétravail pendant le congé de maternité ?

Oui, l'interdiction couvre toute forme de travail, y compris le télétravail, les prestations ponctuelles et les sollicitations par messagerie. Le caractère d'ordre public de la protection ne permet aucune dérogation, même à la demande explicite de la salariée concernée.

La salariée peut-elle renoncer à son congé de maternité pour reprendre plus tôt ?

Non, la salariée ne peut pas renoncer à son congé pour reprendre le travail de manière anticipée. L'interdiction d'emploi est d'ordre public et vise la protection de la santé de la mère et de l'enfant, indépendamment du souhait individuel.

La salariée peut-elle travailler pendant son congé de maternité au Luxembourg ?

Non, l'interdiction est absolue. Les art. L. 332-1 et L. 332-2 du Code du travail interdisent à l'employeur d'occuper la salariée pendant les 8 semaines prénatales et 12 semaines postnatales. Aucune dérogation n'est possible, même d'un commun accord.

Que doit faire l'employeur pour respecter l'interdiction d'emploi ?

L'employeur doit organiser la passation des dossiers avant le début du congé, sensibiliser les managers et collègues à ne pas solliciter la salariée, et envisager la désactivation des accès professionnels comme bonnes pratiques recommandées pendant toute la durée du congé.

Quelles sanctions encourt l'employeur qui sollicite une salariée en congé de maternité ?

L'employeur s'expose aux sanctions pénales de l'art. L. 338-4 : peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25 000 euros. L'Inspection du travail et des mines peut également constater l'infraction et la sanctionner administrativement.

Conditions d'exercice

L'interdiction de travail pendant le congé de maternité est absolue et ne connaît aucune exception.

Condition	Détail
Période prénatal	Interdiction d'occuper la femme enceinte pendant les 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement
Période postnatal	Interdiction d'occuper la femme accouchée pendant les 12 semaines suivant l'accouchement
Nature de l'interdiction	Ordre public, indérogeable même par accord mutuel
Formes de travail visées	Toute forme : présentiel, télétravail, prestations ponctuelles
Renonciation par la salariée	Impossible, même volontaire
Sanctions	Sanctions pénales pour l'employeur en cas de violation

Modalités pratiques

L'employeur doit veiller activement au respect de l'interdiction d'emploi.

Élément	Détail
Suspension des accès	Désactiver les accès professionnels (badge, VPN, messagerie) n'est pas obligatoire mais recommandé
Communication interne	Informer l'équipe que la salariée ne peut pas être sollicitée
Passation des dossiers	Organiser le transfert des responsabilités avant le début du congé prénatal
Sollicitations interdites	Ne pas contacter la salariée pour des questions professionnelles
Contrôle de l'<u>ITM</u>	L'Inspection du travail et des mines peut constater les infractions

Pratiques et recommandations

Formaliser la passation des dossiers avant le départ en congé prénatal pour éviter toute tentation de solliciter la salariée pendant son absence.

Sensibiliser les managers et collègues au caractère absolu de l'interdiction, y compris pour de simples questions par courriel ou messagerie.

Ne pas proposer de télétravail pendant le congé de maternité, même à la demande de la salariée, car l'interdiction est d'ordre public.

Documenter le respect de l'interdiction pour se prémunir contre tout contentieux éventuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.332-1	Interdiction d'occuper la femme enceinte pendant le congé prénatal
Art. L.332-2	Interdiction d'occuper la femme accouchée pendant le congé postnatal
Art. L.338-4	Sanctions pénales en cas de violation

L'interdiction de travail pendant le congé de maternité est une protection de la santé de la mère et de l'enfant. Elle s'applique indépendamment du souhait de la salariée et l'employeur ne peut en aucun cas invoquer l'accord de celle-ci pour justifier une mise au travail.

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.