

Les absences pour examens médicaux de grossesse sont-elles rémunérées au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les absences pour examens médicaux de grossesse sont intégralement rémunérées. L'art. L.336-2 du Code du travail accorde une dispense de travail sans **perte de salaire** pour les examens prénataux obligatoires ayant lieu pendant le temps de travail. Il s'agit des examens prévus par la **loi du 20 juin 1977** instituant le contrôle médical systématique des femmes enceintes.

L'employeur ne peut opérer aucune retenue et doit traiter ces absences comme du **temps de travail effectif**. Cette garantie s'applique à toute salariée enceinte ayant informé son employeur par certificat médical recommandé. Le maintien du salaire est un droit impératif sans dérogation possible par accord individuel. Le non-respect expose l'employeur à des **sanctions pénales** jusqu'à 25 000 euros d'amende.

Définition

Le maintien de salaire pendant les examens prénataux est une garantie légale assurant à la femme enceinte la **continuité de sa rémunération** lors des absences liées au suivi médical obligatoire de la grossesse. Ce droit découle de la **protection de la maternité** au travail et s'applique sans condition d'ancienneté ni de **durée minimale d'emploi**.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il exiger la récupération des heures d'absence ?

Non, l'employeur ne peut pas exiger la récupération des heures d'absence pour examens prénataux. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif et ne peuvent ni être décomptées des congés ni faire l'objet d'une récupération ultérieure.

Le maintien de salaire dépend-il de l'ancienneté de la salariée ?

Non, le maintien de salaire pendant les examens prénataux s'applique sans condition d'ancienneté ni de durée minimale d'emploi. Toute salariée enceinte ayant informé son employeur par certificat médical recommandé bénéficie automatiquement de cette garantie légale.

Les absences pour examens prénataux sont-elles rémunérées au Luxembourg ?

Oui, les absences pour examens prénataux obligatoires sont intégralement rémunérées. L'art. L. 336-2 du Code du travail accorde une dispense sans perte de salaire. L'employeur doit traiter ces absences comme du temps de travail effectif sans aucune retenue.

Quelles sanctions encourt l'employeur qui retient le salaire ?

Le non-respect du maintien de salaire expose l'employeur aux sanctions pénales de l'art. L. 338-4 : amende de 251 à 25 000 euros et peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois. La salariée peut également agir en réparation devant le tribunal du travail.

Une convention peut-elle réduire le maintien de salaire ?

Non, le maintien de salaire est un droit impératif qui ne peut être réduit ni par convention collective ni par accord individuel. Toute disposition contraire serait nulle. La salariée perçoit la rémunération identique à celle qu'elle aurait perçue en travaillant.

Conditions d'exercice

Le maintien de salaire est garanti sous certaines conditions.

Condition	Détail
Nature de l'examen	Examens prénataux obligatoires prévus par la loi du 20 juin 1977
Horaire	L'examen doit avoir lieu pendant le temps de travail
Information préalable	La salariée doit avoir informé l'employeur de sa grossesse
Salaire maintenu	Rémunération identique à celle perçue si la salariée avait travaillé

Modalités pratiques

Le traitement en paie des absences pour examens prénataux suit des règles précises.

Élément	Détail
Calcul du salaire	Base identique au salaire habituel, sans retenue
Bulletin de paie	L'absence est comptabilisée comme temps de travail effectif
Justificatif	Attestation médicale confirmant la date et l'heure de l'examen
Aucune récupération	L'employeur ne peut pas exiger la récupération des heures

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie avec un code d'absence spécifique pour les examens prénataux garantit un traitement automatique et conforme.

Former le service RH aux règles de maintien de salaire évite les erreurs de retenue involontaires sur les bulletins de paie.

Établir un processus clair de transmission des justificatifs entre la salariée et le service du personnel simplifie le suivi administratif.

Rappeler aux managers que ces absences ne peuvent pas être décomptées des congés ou du temps de travail protège l'entreprise contre tout risque de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.336-2</u>	Dispense de travail sans perte de salaire pour examens prénataux
Loi du 20 juin 1977	Contrôle médical systématique des femmes enceintes
Art. <u>L.338-4</u>	Sanctions pénales (251 à 25 000 euros d'amende)

Le maintien de salaire est un droit impératif qui ne peut être réduit ni par convention collective ni par accord individuel. L'employeur doit traiter ces absences exactement comme du temps de travail effectif dans le calcul de la rémunération.

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.