La salariée a-t-elle le droit de retrouver son poste à l'issue du congé de maternité au Luxembourg ?

Réponse courte

La salariée a le droit de retrouver son emploi à l'issue du congé de maternité. L'art. L.332-3 du Code du travail impose à l'employeur de lui **conserver son emploi** ou, en cas d'impossibilité, de lui proposer un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un **salaire au moins équivalent**.

La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'**ancienneté**. La salariée conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le congé et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail intervenue durant son absence. La période du congé est assimilée à une **période de travail effectif** pour le calcul du congé annuel de récréation. Le congé annuel non pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux. Ce droit au retour constitue une protection fondamentale de la sécurité de l'emploi.

Définition

Le **droit au retour** après le congé de maternité est une garantie légale prévue par l'art. L.332-3 du Code du travail. Il oblige l'employeur à assurer la **continuité de l'emploi** de la salariée dans des conditions au moins équivalentes à celles qui prévalaient avant son départ. L'**assimilation à du travail effectif** signifie que l'absence ne pénalise pas la salariée en matière de droits sociaux.

Questions fréquentes

Comment préparer le retour de la salariée à son poste ?

L'employeur doit maintenir le poste disponible ou identifier un poste similaire suffisamment tôt, mettre à jour la rémunération en appliquant les augmentations collectives et organiser un entretien de reprise pour informer la salariée des évolutions du service durant son absence.

L'ancienneté est-elle préservée après le congé de maternité ?

Oui, la période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La salariée ne peut être pénalisée dans sa progression salariale ni dans le calcul des primes, échelons ou indemnités basées sur la durée de service.

La salariée peut-elle retrouver son poste après le congé de maternité ?

Oui, l'art. L. 332-3 du Code du travail impose à l'employeur de conserver son emploi à la salariée ou, en cas d'impossibilité, de lui proposer un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent à celui antérieur.

Le congé annuel non pris avant le congé de maternité est-il perdu ?

Non, le congé annuel non pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux. La période du congé est par ailleurs assimilée à du travail effectif pour le calcul du congé annuel de récréation, qui continue donc à s'accumuler.

Les avantages acquis avant le congé sont-ils maintenus au retour ?

Oui, la salariée conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le congé et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail intervenue durant son absence. Cette garantie est consacrée par l'art. L. 332-3, paragraphe 2 du Code du travail.

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

Conditions d’exercice

Le droit au retour s'articule autour de plusieurs garanties cumulatives.

Garantie	Détail
Conservation de l'emploi	L'employeur doit conserver le même emploi à la salariée
Emploi similaire	En cas d'impossibilité, un emploi similaire avec qualifications équivalentes
Salaire au moins équivalent	La rémunération ne peut pas être inférieure à celle d'avant le congé
Ancienneté	La période de congé est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté
Avantages acquis	Tous les avantages acquis avant le congé sont conservés
Améliorations	La salariée bénéficie des améliorations des conditions de travail intervenues durant son absence

Modalités pratiques

Le retour de la salariée doit être organisé par l'employeur en amont de la fin du congé de maternité.

Élément	Détail
Poste identique	Priorité au même poste occupé avant le congé
Poste similaire	Uniquement en cas d'impossibilité avérée de maintenir le poste initial
Congé annuel	Le congé annuel non pris est reporté dans les délais légaux
Mise à jour des conditions	Appliquer les augmentations collectives ou améliorations survenues pendant l'absence
Entretien de reprise	Recommandé pour faciliter la réintégration

Pratiques et recommandations

Préparer le retour de la salariée en maintenant son poste disponible ou en identifiant un poste similaire suffisamment tôt.

Mettre à jour la rémunération en appliquant rétroactivement les augmentations collectives intervenues pendant le congé de maternité.

Organiser un entretien de reprise pour informer la salariée des évolutions survenues dans le service pendant son absence.

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

Documenter les éventuelles impossibilités de maintien du poste initial pour justifier le cas échéant la proposition d'un emploi similaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.332-3, par. 1	Obligation de conserver l'emploi ou un emploi similaire
Art. L.332-3, par. 2	Prise en compte pour l'ancienneté et conservation des avantages acquis
Art. L.332-3, par. 3	Assimilation à une période de travail effectif pour le congé annuel
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement pendant la maternité

L'impossibilité de conserver le poste doit être objective et démontrable. La proposition d'un poste similaire ne constitue pas une modification unilatérale du contrat mais une mesure d'adaptation prévue par la loi. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions.

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.