

Quelles protections de la maternité s'appliquent en HORECA ?

Réponse courte

Les protections de la maternité dans le secteur HORECA sont **identiques au droit commun** — il n'existe aucune dérogation sectorielle. La salariée enceinte bénéficie de la **protection contre le licenciement** dès la déclaration de grossesse à l'employeur (art. L.331-1 et suivants), du **congé de maternité** de 8 semaines prénatal et 12 semaines postnatal (art.

L.332-1), et de la **dispense de travail de nuit** sur certificat médical (art. L.333-1). L'absence de CCT sectorielle HORECA ne réduit en rien ces protections, qui relèvent du droit impératif du Code du travail applicable à toutes les salariées.

Définition

La **protection de la maternité** au Luxembourg englobe un ensemble de dispositions impératives du Code du travail qui s'appliquent à toute femme enceinte ou allaitante, quel que soit son secteur d'activité.

Dans le secteur HORECA, ces règles sont particulièrement importantes car le travail peut impliquer des horaires de nuit, le port de charges lourdes et l'exposition à des substances dangereuses. L'absence de CCT sectorielle HORECA signifie qu'aucune disposition conventionnelle ne complète ces protections légales — mais aucune ne les réduit non plus.

Questions fréquentes

L'absence de CCT HORECA réduit-elle les droits de maternité ?

Non, l'absence de CCT sectorielle HORECA ne réduit en rien les protections de maternité, qui relèvent du droit impératif du Code du travail. Aucune disposition conventionnelle ne complète ces protections, mais aucune ne peut les réduire non plus pour les salariées HORECA.

La salariée HORECA enceinte retrouve-t-elle son poste après le congé de maternité ?

Oui, la salariée retrouve son poste ou un poste équivalent au retour du congé de maternité. Cette garantie de réintégration est identique en HORECA et en droit commun. Toute modification substantielle du poste nécessite l'accord écrit de la salariée concernée.

Quand débute la protection contre le licenciement pour grossesse ?

La protection contre le licenciement débute dès la déclaration de grossesse à l'employeur, par certificat médical, selon l'article L.331-1 du Code du travail. Elle se prolonge pendant toute la grossesse et jusqu'à 12 semaines après l'accouchement de la salariée.

Quelle indemnité pendant le congé de maternité HORECA ?

L'indemnité pécuniaire pendant le congé de maternité est versée par la Caisse nationale de santé (CNS) selon le Code de la sécurité sociale luxembourgeois. Cette indemnité est identique en HORECA et en droit commun, sans dérogation sectorielle particulière.

Quelles pauses d'allaitement dans le secteur HORECA ?

La salariée allaitante a droit à des pauses d'allaitement de 2 fois 45 minutes par jour selon l'article L.337-1 du Code du travail. Ces pauses sont rémunérées comme du temps de travail effectif et s'appliquent en HORECA comme dans tout autre secteur économique.

Quelles protections de la maternité s'appliquent en HORECA ?

Les protections de la maternité en HORECA sont identiques au droit commun. La salariée bénéficie de la protection contre le licenciement (art. L.331-1), du congé de maternité de 20 semaines (art. L.332-1) et de la dispense de travail de nuit sur certificat médical (art. L.333-1).

Conditions d'exercice

Les protections de la maternité s'appliquent de manière identique en HORECA et dans tout autre secteur.

Protection	HORECA	Droit commun
Protection contre le licenciement	Identique — dès déclaration de grossesse (art. L.331-1)	Dès déclaration de grossesse
Congé prénatal	8 semaines avant la date présumée de l'accouchement	8 semaines
Congé postnatal	12 semaines après l'accouchement	12 semaines
Dispense de travail de nuit	Sur certificat médical (art. L.333-1)	Sur certificat médical
Dispense de travail dangereux	Reclassement ou dispense avec maintien du salaire	Reclassement ou dispense
Allaitement	Pauses d'allaitement de 2 x 45 min par jour (art. L.337-1)	2 x 45 min par jour
Indemnité pécuniaire	Versée par la CNS pendant le congé de maternité	Versée par la CNS

Modalités pratiques

La salariée HORECA enceinte doit suivre les mêmes démarches que dans tout autre secteur.

Étape	Détail
Déclaration	Remettre un certificat médical de grossesse à l'employeur pour activer la protection
Évaluation des risques	L'employeur évalue les postes à risque (port de charges, travail de nuit, produits chimiques)
Reclassement	Si le poste présente un risque, reclassement temporaire ou dispense de travail
Congé prénatal	Début 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement
Congé postnatal	12 semaines après l'accouchement, avec indemnité pécuniaire de la CNS
Retour au poste	La salariée retrouve son poste ou un poste équivalent

Pratiques et recommandations

Informer les salariées HORECA de leurs droits dès l'embauche, car la méconnaissance de la protection contre le licenciement est fréquente dans un secteur à forte rotation du personnel.

Évaluer systématiquement les risques professionnels pour les postes en cuisine (chaleur, port de charges, produits d'entretien) et en salle (station debout prolongée, horaires tardifs), afin de proposer un reclassement adapté sans attendre la demande de la salariée.

Organiser les plannings pour dispenser la salariée enceinte du travail de nuit dès la présentation du certificat médical, car la dérogation HORECA permettant de travailler jusqu'à 23h ne s'applique pas à la femme enceinte dispensée.

Documenter toute mesure de reclassement par écrit pour prévenir les litiges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.331-1</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement de la femme enceinte
Art. <u>L.331-2</u> du Code du travail	Modalités de la déclaration de grossesse
Art. <u>L.332-1</u> du Code du travail	Durée du congé de maternité (prénatal et postnatal)
Art. <u>L.333-1</u> du Code du travail	Dispense de travail de nuit pour la femme enceinte
Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail	Droit à l'allaitement pendant le travail
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

Les protections de la maternité relèvent du droit impératif et s'appliquent intégralement en HORECA. L'absence de CCT sectorielle ne crée aucune lacune sur ce point. L'employeur ne peut invoquer les dérogations HORECA à la durée du travail pour soumettre une femme enceinte dispensée à des horaires de nuit.

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.