



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-conge-maternite>

# Le congé maternité

- Droit du travail
- Les congés
- 



Date de mise en ligne : mercredi 6 avril 2016

### **Description :**

Toute salariée enceinte a droit à un congé maternité, lequel comprend une période de congé prénatal et une période de congé postnatal.

---

**Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés**

---

**Toute salariée enceinte a droit à un congé maternité, lequel comprend une période de congé prénatal et une période de congé postnatal.**

[Voir aussi les lettres-types sur le sujet](#)

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions conventionnelles plus favorables que la loi (durée du congé plus longue, indemnisation complémentaire par l'employeur...). Il convient donc de se reporter à la convention collective applicable à la branche d'activité concernée pour vérifier les conditions prévues pour le congé maternité.

### La durée du congé maternité

La loi prévoit une durée de congé maternité variant selon le nombre d'enfants à naître et les enfants déjà à charge. Chaque salariée a donc droit à un congé plus ou moins long selon sa situation personnelle.

#### 1) Lorsque la salariée attend un enfant

- ▶ **Pour une salariée ayant 0 ou 1 enfant à charge : 16 semaines de congé maternité** (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement)
- ▶ **Pour une salariée ayant au moins 2 enfants à charge : 26 semaines de congé maternité** (8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après)

#### 2) Lorsque la salariée attend des jumeaux

La salariée aura droit à **34 semaines de congé maternité** (12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après). Cette durée n'augmente pas, même si la salariée a déjà des enfants à charge.

#### 3) Lorsque la salariée attend des triplés ou plus

La salariée aura droit à **46 semaines de congé maternité** (24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après). Cette durée n'augmente pas, même si la salariée a déjà des enfants à charge.

### Les démarches à effectuer par la salariée

#### 1) Déclarer sa grossesse à la CPAM et à la CAF avant la fin de la 14e semaine de grossesse

La salariée doit déclarer sa grossesse à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et à sa caisse d'allocation familiale (CAF) avant d'avoir atteint sa 14e semaine de grossesse. Pour cela, elle leur adresse le formulaire intitulé « premier examen médical prénatal » délivré par son médecin.

#### 2) Informer son employeur

La loi ne prévoit pas de délai précis pour que la salariée informe son employeur. Il est seulement indiqué que la salariée doit déclarer sa grossesse à son employeur avant le début de son congé maternité par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé. Cette lettre précise le motif de l'absence et la date présumée de fin du congé.

### Les indemnités journalières perçues durant le congé

Durant la suspension de son contrat de travail pour congé maternité, la salariée sera indemnisée par la sécurité

## Le congé maternité

---

sociale, mais seulement à condition de remplir les conditions suivantes :

- ▶ **justifier de 10 mois d'immatriculation en tant qu'assurée sociale** (soit avoir un numéro de sécurité sociale)
- ▶ **avoir effectué au moins 150h de travail salarié au cours des 3 derniers mois ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire au cours des 6 derniers mois**
- ▶ **avoir cessé toute activité professionnelle durant au moins 8 semaines**

Pour être indemnisée, la salariée n'a pas à faire de démarche particulière car il appartient à l'employeur d'envoyer à la Caisse primaire d'assurance maladie une attestation de salaire dès le début du congé prénatal de la salariée.

**Le montant des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale est égal au gain journalier de base perçu par la salariée** (lequel est calculé sur le salaire des 3 derniers mois précédant son congé maternité). Dans tous les cas, il existe un plafond journalier et un plafond mensuel. L'indemnité ne pourra jamais excéder 83,58 euros par jour et il ne pourra être versé plus de 3 218 euros par mois à la salariée en congé maternité.

### La fin du congé maternité

A l'issue du congé maternité, **l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise** auprès du médecin du travail pour sa salariée afin de s'assurer de son aptitude à reprendre le travail. Cette visite doit en principe avoir lieu dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par la salariée.

**L'employeur doit également organiser un entretien professionnel avec la salariée** au terme de son congé maternité afin d'envisager son orientation et son évolution professionnelle.

**La salariée de retour dans l'entreprise doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'elle percevait.

### La protection de la salariée contre le licenciement

Un employeur ne peut licencier une salariée en raison de sa grossesse car il s'agirait d'une discrimination. De plus, la salariée enceinte bénéficie d'un régime protecteur contre le licenciement, lequel débute dès lors que l'employeur a connaissance de la grossesse de la salariée et termine 4 semaines après la fin du congé.

Durant toute cette période de protection, l'employeur ne peut licencier la salariée que dans deux cas strictement définis :

- ▶ si celle-ci commet une faute grave (par exemple : vol ou violences physiques)
- ▶ s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à sa grossesse (par exemple : en cas de motif économique).

En dehors de ces motifs, une procédure de licenciement en cours est annulée à condition que la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte et indiquant la date présumée de l'accouchement. Le certificat est envoyé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement.