
Congé maternité : durée, indemnités, calcul, droits

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Les modalités de la prise du congé maternité	p. 6
1 Les éléments à connaître avant de prendre un congé maternité	p. 7
2 Dois-je informer mon employeur de mon état de grossesse ? Quel document fournir à l'em ...	p. 8
3 Je suis enceinte. Le Code du travail prévoit-il que je peux bénéficier d'autorisations d'absen .	p. 9
4 Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du congé maternité ?	p. 10
5 Combien de temps dure mon congé de maternité ? Quand débute le congé ?	p. 11
6 Quelle est la durée du congé pathologique ?	p. 12
7 Quelle est la durée du congé de maternité à compter d'un 3ème enfant ?	p. 13
8 Grossesse multiple : quelle est la durée du congé maternité (jumeaux, triplés, quadruplés... ..	p. 14
9 Puis-je prolonger mon congé de maternité ?	p. 15
10 Puis-je renoncer à mon congé de maternité ?	p. 16
11 L'employeur peut-il refuser d'accorder le report du congé de maternité prénatal à la salari ..	p. 17
12 De combien de semaines le congé prénatal peut-il être réduit dans le cadre d'un report po ..	p. 18
13 Qui doit demander le report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement ?	p. 19
14 Que se passe-t-il si je suis en arrêt de travail pendant la période de congé maternité prén ..	p. 20
15 J'ai accouché avant terme, quelle est la durée de mon congé maternité ?	p. 21
16 Quels sont mes droits si j'accouche d'un enfant né prématuré et hospitalisé ?	p. 22
17 Existe-t-il un congé spécifique pour les mères qui allaitent leurs enfants ?	p. 23
II. Les effets du congé maternité sur le contrat de travail	p. 24
18 Mon congé maternité est-il pris en compte pour le calcul de mes congés payés, de ma ret ..	p. 25
19 A mon retour de congé maternité, vais-je perdre mes droits à congés ?	p. 26
20 Maternité : puis-je travailler pendant mon congé de maternité ?	p. 27
21 Je suis en congé de maternité. Suis-je tenue de respecter des heures de sortie et de rest ...	p. 28
22 Je suis en CDD, mon congé maternité va-t-il repousser le terme de mon contrat ?	p. 29
Je suis enceinte et je désire démissionner. Suis-je tenue de respecter un préavis ?	p. 30
23 En congé de maternité, puis-je être licenciée ?	p. 31
24 Enceinte, dans quels cas mon employeur peut-il me licencier ?	p. 32
25 Je pars en congé maternité, quelles sont mes garanties pour mon retour ?	p. 33
26 Quelles peuvent être les différentes issues d'un congé maternité ?	p. 34
27 A mon retour de congé maternité, mon employeur peut-il me placer à un poste différent d ...	p. 35
28 A mon retour de congé maternité, je souhaite occuper un autre emploi dans l'entreprise. E .	p. 36
29 Après mon congé maternité : mon employeur peut-il me refuser une réduction de mon te	p. 37
30 A l'issue de mon congé maternité je ne souhaite pas reprendre mon travail, que puis-je fai ..	p. 38
III. La rémunération pendant le congé maternité	p. 39
31 Suis-je rémunérée lorsque je suis en congé maternité ?	p. 40
32 Quelles sont les conditions à respecter pour qu'une salariée enceinte puisse prétendre au ..	p. 41

33	Quelle période est indemnisée au titre du congé de maternité ?	p. 42
34	Ma convention collective peut-elle prévoir le maintien de ma rémunération pendant mon c ..	p. 43
35	Comment sont calculées les indemnités journalières liées au congé maternité ?	p. 44

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Les modalités de la prise du congé maternité

Toute salariée enceinte a le droit de prendre un congé maternité lui permettant de bénéficier d'une période de repos en fin de grossesse, et de temps, après son accouchement pour s'occuper de son nouveau-né.

La durée du congé maternité diffère selon le nombre d'enfants à naître, et le nombre d'enfants à charge déjà présents dans le foyer.

Une partie du congé est à prendre avant l'accouchement (congé prénatal) et l'autre partie après la naissance de l'enfant (congé postnatal). La salariée concernée peut, dans certaines limites, moduler la prise de ce congé.

En outre, si son état de santé l'exige, la durée de son congé maternité peut être augmentée grâce au congé pathologique.

Pendant la durée du congé, vous êtes indemnisé par la Sécurité sociale.

1 Les éléments à connaître avant de prendre un congé maternité

Sachez qu'à l'issue de votre congé maternité, vous devez obligatoirement retrouver votre emploi précédent ou un emploi similaire (1).

Vous devez nécessairement arrêter toute activité professionnelle durant votre congé, qui est une période de suspension de votre contrat de travail, que celui-ci soit à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

S'il s'agit d'un CDD, sa suspension pour cause de congé maternité ne fait néanmoins pas obstacle à l'arrivée de son terme (2).

Votre congé maternité donne lieu à versement d'indemnités journalières, sous réserve que vous remplissiez les conditions de leurs attributions. Votre employeur peut également être tenu de maintenir totalement ou partiellement votre salaire.

(1) Article L1225-25 du Code du travail

(2) Article L1243-6 du Code du travail

2 Dois-je informer mon employeur de mon état de grossesse ? Quel document fournir à l'employeur ?

Au titre du droit au respect de sa vie privée (1), une femme enceinte n'est pas tenue d'informer son employeur de son état de grossesse.

Sa vie extraprofessionnelle est protégée, qu'elle soit dans le cadre d'une phase d'embauche, en cours de période d'essai ou dans la simple exécution de son contrat de travail (2).

Vous n'avez donc aucune obligation légale, ni aucun délai imposé pour informer votre employeur.

Néanmoins, le statut protecteur attaché à la maternité ne s'applique qu'à compter du moment où votre employeur est informé de votre état de grossesse, de sorte que vous avez un intérêt certain à révéler ce dernier à votre direction.

Votre congé maternité entraîne une suspension de votre contrat de travail. Vous êtes donc tenue d'avertir votre employeur du motif de votre absence et de la date à laquelle vous entendez y mettre fin (3), par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé (4).

Vous devez lui adresser dans ce cadre un certificat médical attestant de votre état de grossesse et de la date présumée de votre accouchement et, s'il y a lieu, de l'existence et de la durée prévisible de votre état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de votre contrat de travail (5).

Votre congé maternité est de droit. Votre employeur ne peut donc s'y opposer, sauf à s'exposer à une amende, majorée en cas de récidive (6). Il peut aussi être condamné à vous verser des dommages et intérêts (7).

(1) Article 9 du Code civil

(2) Articles L1225-1 et L1225-2 du Code du travail

(3) Article L1225-24 du code du travail

(4) Article D1225-4-1 du Code du travail

(5) Article R1225-1 du Code du travail

(6) Article R1227-5 du Code du travail

(7) Article L1225-71 du Code du travail

3 Je suis enceinte. Le Code du travail prévoit-il que je peux bénéficier d'autorisations d'absence pour passer mes examens médicaux ?

Afin de vous rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de votre grossesse et des suites de votre accouchement, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence (1).

Vous bénéficiez également d'une telle autorisation dans la cadre d'une assistance médicale à la procréation, pour les actes médicaux qui y sont attachés (1).

Il y a 7 examens prénataux (un examen avant la fin du 3ème mois et un examen chaque mois à partir du 4ème mois de grossesse), puis un examen après l'accouchement, qui doit être effectué dans les 8 semaines suivant celui-ci (2).

Vos absences pour ces derniers n'entraînent aucune diminution de votre rémunération. Ils sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de vos congés payés, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de votre ancienneté dans l'entreprise (1).

En outre, votre conjoint salarié (qu'il soit le père ou non de l'enfant à naître) ou la personne salariée à laquelle vous êtes liée par un pacte civil de solidarité (PACS) ou qui vit maritalement avec vous, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de vos examens médicaux obligatoires au maximum (les échographies par exemple). Ces absences pour vous accompagner n'entraînent aucune diminution de salaire.

(1) Article L1225-16 du Code du travail

(2) Articles L2122-1 et R2122-1 et suivants du Code de la santé publique

4 Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du congé maternité ?

Votre condition de salariée enceinte vous autorise à suspendre légalement votre contrat de travail par la prise d'un congé maternité (1). Celui-ci est de droit, et n'est donc subordonné à aucune conditions particulière d'ancienneté ou d'âge par exemple. Il s'impose à votre employeur.

Votre congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. Vous devez donc néanmoins informer votre employeur du motif de votre absence et de la date à laquelle vous entendez y mettre fin (2).

(1) Article L1225-24 du Code du travail

(2) Article D1225-4-1 du Code du travail

5 Combien de temps dure mon congé de maternité ? Quand débute le congé ?

Votre état de grossesse vous fait bénéficier d'un congé de maternité de 16 semaines qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci (1).

La durée de ce congé varie néanmoins selon le nombre d'enfants que vous pouvez avoir déjà à charge et le nombre d'enfants à naître (grossesse gémellaire, multiple, ...).

Le congé prénatal peut être réduit à la demande de la salariée, sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse, permettant ainsi de prolonger votre congé postnatal.

(1) Article L1225-17 du Code du travail

6 Quelle est la durée du congé pathologique ?

En cas de pathologie liée à la grossesse ou à l'accouchement, vous bénéficiez, sur prescription médicale, d'un congé supplémentaire qui sera accolé à votre congé maternité.

Lorsque votre état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de votre grossesse ou de votre accouchement, votre congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci (1).

Ces semaines supplémentaires sont indemnisées au titre de l'assurance maladie.

Si l'arrêt de travail vous est prescrit 1 mois avant la date de début de votre congé maternité, Votre congé maternité est avancé et prolongé de deux semaines prénatal (2).

(1) Article L1225-21 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 16 décembre 2010, n°09-42610

7 Quelle est la durée du congé de maternité à compter d'un 3ème enfant ?

A compter du 3ème enfant, votre congé de maternité est porté à 26 semaines : 8 semaines avant la date présumée de votre accouchement (congé prénatal) et 18 semaines après la date de celui-ci (congé postnatal) (1).

Le congé prénatal peut être avancé ou réduit pour augmenter le congé post natal, à la demande de la salariée, sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse.

(1) Article L1225-19 du Code du travail

8 Grossesse multiple : quelle est la durée du congé maternité (jumeaux, triplés, quadruplés...) ?

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes (1)
:

- pour la naissance de 2 enfants (jumeaux), votre congé est d'une durée de 34 semaines : 12 semaines avant la date présumée de votre accouchement (congé prénatal), et 22 semaines après la date de celui-ci (congé postnatal). La période de congé prénatal peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. Le congé postnatal de 22 semaines est alors réduite d'autant ;
- pour la naissance de 3 enfants ou plus (triplés, quadruplés,...), votre congé total est de 46 semaines : 24 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal.

Le congé prénatal peut être avancé ou réduit pour augmenter le congé post natal, à la demande de la salariée, sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse.

(1) Article L1225-18 du Code du travail

9 Puis-je prolonger mon congé de maternité ?

Votre congé maternité peut être prolongé en raison d'une naissance prématurée de plus de 6 semaines, en raison d'une naissance tardive, ou en cas de pathologie due à la grossesse ou faisant suite à l'accouchement...

Lorsque votre accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de votre enfant, votre congé maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité (1).

Lorsque votre accouchement intervient après la date prévue, votre congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que votre congé postnatal ne soit réduit d'autant.

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical, la durée de votre congé de maternité est augmentée dans les limites suivantes (2) :

- 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- 4 semaines après l'accouchement.

(1) Article L1225-23 du Code du travail

(2) Article L1225-21 du Code du travail

10 Puis-je renoncer à mon congé de maternité ?

Le congé maternité n'est pas une obligation, de sorte qu'aucune disposition légale ne vous oblige à le prendre en totalité.

Vous pouvez donc renoncer en tout ou partie à votre congé de maternité. Cependant, vous ne pourrez pas travailler pendant une période de 8 semaines au total avant et après votre accouchement, cette période comprenant obligatoirement les 6 premières semaines qui suivent votre accouchement (1).

Au demeurant, vous ne pouvez prétendre au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale pendant votre congé maternité que sous réserve de cesser toute activité pendant au moins 8 semaines, ce qui correspond à la période d'interdiction d'emploi d'une femme avant et après son accouchement (2).

(1) Article L1225-17 du Code du travail

(2) Article L1225-29 du Code du travail

11 L'employeur peut-il refuser d'accorder le report du congé de maternité prénatal à la salariée ?

L'employeur ne dispose d'aucun pouvoir pour s'opposer à la demande d'une salariée visant le report de son congé prénatal (1).

La demande de la salariée est soumise uniquement à l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse.

(1) Article L1225-17 et L1225-19 du Code du travail

12 De combien de semaines le congé prénatal peut-il être réduit dans le cadre d'un report postnatal ?

La salariée peut demander un report de son congé prénatal dans la limite de 3 semaines (1).

Cette demande doit faire l'objet d'un avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

(1) Article L1225-17 et L1225-19 du Code du travail

13 Qui doit demander le report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement ?

Seule la salariée peut demander le report de son congé prénatal.

Cette demande doit faire l'objet d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse. Le congé postnatal est alors augmenté d'autant, ce qui lui permet de profiter davantage de son bébé (1).

(1) Article L1225-17 et L1225-19 du Code du travail

14 Que se passe-t-il si je suis en arrêt de travail pendant la période de congé maternité prénatal ayant fait l'objet du report de congé ?

Si votre médecin vous prescrit un arrêt de travail pendant la période de report, le report est annulé.

Votre congé prénatal débute alors dès le premier jour de votre arrêt de travail. La durée du report sur votre congé postnatal se calcule sur la durée de cet arrêt de travail soit en lien ou non avec votre grossesse (1).

Par exemple : Une salariée va accoucher de son premier enfant 4 semaines avant la date prévue. Elle avait obtenu, grâce à l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse, un report de son congé prénatal de 3 semaines. Il était donc prévu qu'elle bénéficie de 16 semaines de congé maternité (3 semaines de congé prénatal + 13 semaines de congés postnatal).

L'arrêt de travail survenu pendant la période de report (moins de 6 semaines avant le congé maternité) annule le report et déclenche le début du congé prénatal. La salariée a donc droit à 4 semaines de congé prénatal et 12 semaines de congé postnatal.

(1) Article L1225-17 et Article L1225-19 du Code du travail

15 J'ai accouché avant terme, quelle est la durée de mon congé maternité ?

Un accouchement avant terme est sans incidence sur la durée totale du congé maternité.

Selon sa situation la salariée aura droit à un congé maternité d'une durée totale de 16, 26, 34 ou 46 semaines (1).

Lorsque la salariée accouche prématurément, la durée du congé postnatal est prolongée de la durée du congé prénatal qui n'a pas pu être pris.

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité (2).

(1) Article L1225-20 du Code du travail

(2) Article L1225-23 du Code du travail

16 Quels sont mes droits si j'accouche d'un enfant né prématuré et hospitalisé ?

La naissance prématurée de plus de 6 semaines nécessitant l'hospitalisation postnatale de l'enfant, prolonge la durée du congé maternité.

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant (admis en néonatalogie ou en réanimation néonatale), le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité (1).

Par exemple, une salariée doit accoucher le 4 février 2019. Il s'agit de son premier enfant. Par conséquent, le congé maternité a une durée de 16 semaines (6 semaines avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après). Le congé prénatal doit débuter le 24 décembre 2018 et le congé postnatal prendre fin le 8 avril 2019.

Si la salariée accouche le 20 décembre 2018 d'un prématuré qui est hospitalisé, le congé de maternité s'achèvera comme prévu, le 8 avril 2019. La durée du congé postnatal est donc allongée jusqu'à la date prévue initialement.

(1) Article L1225-23 du Code du travail

17 Existe-t-il un congé spécifique pour les mères qui allaitent leurs enfants ?

Il n'existe pas de congé légal d'allaitement en France.

Cependant, certaines conventions collectives peuvent le prévoir.

En revanche, le Code du travail prévoit "une pause allaitement", pendant une année à compter du jour de la naissance, à hauteur d'une heure par jour, divisée en deux demi heure, placée au milieu de chaque demi-journée (1).

La maman peut allaiter son enfant à l'intérieur de l'établissement (2). Dans les entreprises qui emploient plus de 100 salariés, l'employeur peut avoir l'obligation d'installer dans l'entreprise, des locaux dédiés à l'allaitement (3).

Ce local doit être (4) :

- séparé de tout local de travail ;
- aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
- pourvu d'un mode renouvellement d'air continu ;
- convenablement éclairé ;
- pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- tenu en état constant de propreté (nettoyage quotidien réalisé hors la présence des enfants) ;
- maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Si l'employeur met à disposition un local pour l'allaitement, la pause allaitement est réduite à deux périodes de 20 minutes (5).

(1) Article L1225-30 et R1225-5 du code du travail

(2) Article L1225-31 du Code du travail

(3) Article L1225-32 du Code du travail

(4) Article R4152-13 du Code du travail

(5) Article R1225-6 du Code du travail

II. Les effets du congé maternité sur le contrat de travail

Le congé maternité suspend le contrat de travail de la salariée qui en bénéficie. Cette suspension entraîne certaines conséquences.

Si la salariée ne vient pas travailler durant cette période, elle doit tout de même s'abstenir de toute concurrence à son employeur et de tout acte déloyal, car son contrat de travail est maintenu dans l'entreprise.

C'est en outre pour cette dernière raison qu'à la fin de son congé maternité, la salariée qui reprend le travail doit retrouver son poste initial (sauf exception encadrée par la loi).

La grossesse de la salariée ainsi que le congé maternité qui en découle, lui offrent une protection contre le licenciement. Mais attention, car cette protection n'est pas absolue et la salariée peut tout de même être licenciée (en dehors de toute discrimination liée à son état de grossesse) pour une faute commise antérieurement à son congé maternité. Néanmoins, l'employeur devra attendre la fin de la période de protection pour lui notifier son licenciement.

18 Mon congé maternité est-il pris en compte pour le calcul de mes congés payés, de ma retraite et de mon ancienneté ?

La durée du congé maternité est prise en compte pour la détermination des droits au congé payés de la salariée, de son ancienneté, et de ses droits à la retraite.

Les périodes de congé de maternité sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (1).

Pendant vos périodes de **maternité**, vous validez des **trimestres** pour la **retraite** (2).

Attention, il reste impossible de valider plus de 4 trimestres par an !

Par conséquent, si vous avez suffisamment cotisé l'année de votre accouchement pour obtenir vos 4 trimestres (en résumé, si vous avez perçu 6090 euros brut de salaire depuis le 1er janvier 2021), alors vous n'obtiendrez aucun trimestres supplémentaires en raison de la période de congé maternité.

Ainsi :

Situation de la salariée	Nombre de trimestres validés
1er ou 2ème enfant	1 trimestre validé
A compter du 3ème enfant	2 trimestres validés
Jumeaux	2 trimestres validés
Triplés	3 trimestres validés

(1) Article L3141-5 du Code du travail

(2) Article R351-12 2° du Code de la Sécurité sociale

19 A mon retour de congé maternité, vais-je perdre mes droits à congés ?

Les congés payés non pris avant le congé maternité ne sont pas perdus par la salariée à son retour.

Si en raison d'un congé maternité, la salariée est dans l'impossibilité de prendre ses congés payés avant la clôture de la période de prise des congés payés alors ses congés payés non pris ne sont pas perdus. Ils sont reportés après la reprise du travail (1).

(1) Article L3141-2 du Code du travail

20 Maternité : puis-je travailler pendant mon congé de maternité ?

Durant le congé maternité vous devez cesser toute activité professionnelle, toutefois, vous pouvez renoncer à une partie de votre congé maternité pour retarder votre départ et/ou accélérer votre retour.

Même si le congé maternité est un droit pour la salariée enceinte et non une obligation, le Code du travail instaure tout de même une interdiction d'emploi de la salariée en congé maternité, pour une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont nécessairement les 6 semaines qui suivent son accouchement (1).

De ce fait, même si la salariée n'entend pas bénéficier de la totalité de son congé de maternité, elle doit nécessairement s'arrêter de travailler pendant cette durée minimale.

En outre, la salariée ne peut bénéficier des indemnités journalières pendant son congé maternité que si elle cesse toute activité pendant au moins 8 semaines (correspondant à cette période d'interdiction d'emploi).

(1) Article L1225-29 du Code du travail

21 Je suis en congé de maternité. Suis-je tenue de respecter des heures de sortie et de rester à mon domicile ?

Le congé maternité n'est pas un arrêt maladie.

La salariée est libre de sortir de chez elle quand elle le souhaite, les dispositions fixant des heures de sortie pour les arrêts maladies ne lui sont pas opposables (1).

(1) Article R323-11-1 du Code de la sécurité sociale

22 Je suis en CDD, mon congé maternité va-t-il repousser le terme de mon contrat ?

Le congé maternité ne reporte pas le terme d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Effectivement, la suspension du contrat de travail ne fait en aucun cas obstacle à l'échéance du terme du CDD (1).

En effet, si le contrat est de date à date et que le terme arrive pendant le congé, alors le contrat prend fin à la date prévue, sans être prolongé de la durée de la suspension. Si le terme va au-delà, alors à la fin du congé de maternité, la salariée reprend le travail jusqu'à la survenance du terme fixé.

L'état de grossesse de la salariée ne justifie aucunement la rupture anticipée du CDD.

(1) Article L1243-6 du Code du travail

Je suis enceinte et je désire démissionner. Suis-je tenue de respecter un préavis ?

Pendant la **grossesse**, une salariée peut **démissionner sans préavis**.

En votre qualité de salariée démissionnaire, vous pouvez effectivement rompre votre contrat de travail **sans préavis** et **sans devoir d'indemnité de rupture**, nonobstant ce que peut prévoir votre **convention collective**, votre **contrat de travail** ou les **usages** applicables dans votre entreprise (1).

(1) Article L1225-34 du Code du travail

23 En congé de maternité, puis-je être licenciée ?

Durant le congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement (1).

Lorsque la salariée est en congé maternité, la protection est absolue et l'employeur ne peut en aucun cas la licencier et ce même si elle avait commis une faute grave ou qu'il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail. Il ne peut envoyer la lettre de licenciement à la salariée pendant ce congé. A défaut, le licenciement sera nul (4). De même, il ne peut prendre des mesures préparatoires au licenciement (2).

Si la salariée prend ses congés payés immédiatement après le terme de son congé maternité, cette protection absolue se prolonge jusqu'au terme des congés payés.

(1) Articles L1225-4

(2) Cass. Soc. 15 septembre 2010, n°08-43299

24 Enceinte, dans quels cas mon employeur peut-il me licencier ?

Le licenciement de la salariée enceinte est totalement interdit durant le congé prénatal (1).

Avant le congé prénatal, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse (inaptitude ou impossibilité de reclassement par exemple).

(1) Article L1225-4 du Code du travail

25 Je pars en congé maternité, quelles sont mes garanties pour mon retour ?

La salariée de retour de congé maternité bénéficie de garanties notamment sur son emploi, sa rémunération, sa santé.

Le licenciement de la salariée est interdit durant la période de suspension du contrat de travail, ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes, que la salariée use ou non de la totalité de son droit (1).

L'employeur doit organiser une visite de reprise devant avoir lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail. Cette visite est l'occasion pour la médecine du travail d'émettre des propositions d'aménagement ou d'adaptation de votre poste (2).

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (3). Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, qui a lieu, tous les 2 ans.

En raison du principe de garantie d'augmentation de salaire, la salariée qui reprend son poste à l'issue de son congé maternité doit bénéficier des augmentations générales de salaire qui ont profité aux salariés qui étaient présents dans l'entreprise.

La rémunération des salariés est majorée à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption (4) :

- des augmentations générales ;
- ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut aussi déterminer des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité.

(1) Article L1225-4 du Code du travail

(2) Article R4624-29 du Code du travail

(3) Article L1225-27 du Code du travail

(4) Article L1225-26 du Code du travail

26 Quelles peuvent être les différentes issues d'un congé maternité ?

A l'issue du congé de maternité, trois issues sont ouvertes pour la salariée :

- la salariée reprend son contrat de travail, à son précédent poste, ou un poste similaire avec une rémunération équivalente (1) ;
- la salariée suspend son contrat de travail en prenant un congé parental d'éducation (2) ;
- la salariée rompt sans préavis son contrat de travail en démissionnant (3).

(1) Article L1225-25 du Code du travail

(2) Article L1225-47 du Code du travail

(3) Article L1225-66 du Code du travail

27 A mon retour de congé maternité, mon employeur peut-il me placer à un poste différent du poste initial et ce même si ce dernier n'est pas supprimé ?

Au terme du congé maternité, vous devez reprendre votre emploi précédent, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (1).

La règle de principe est donc la réintégration sur le poste initial, de sorte que l'employeur ne peut placer sa salariée sur un poste différent alors et surtout que le poste initial n'a pas été supprimé.

La difficulté survient donc surtout lorsque le poste initial est indisponible par exemple si un nouveau salarié a repris ces missions. L'employeur est alors tenu de proposer à sa salariée un poste similaire, ce sont les juges qui apprécieront le caractère similaire du poste proposé.

Si le poste alors proposé ne garantit pas la même rémunération, il sera jugé non similaire et pourra valablement être refusé par la salariée. Il en sera de même toutes les fois que la modification du poste représentera un élément substantiel du contrat de travail qui ne recueillerait pas l'accord de la salariée.

C'est par exemple le cas lorsque le poste proposé à la salariée implique une mutation géographique ou un changement de service (2).

En revanche, a été jugée par la Cour de cassation qu'une simple modification des conditions de travail ne justifie pas le refus de la salariée d'accepter le nouveau poste proposé (3). C'est le cas, par exemple, lorsqu'à son retour de congé maternité, la salariée est affectée dans un autre magasin de la même ville où elle travaillait auparavant, à un poste similaire (même fiche descriptive de poste, même positionnement hiérarchique). Il s'agit d'un simple changement de ses conditions de travail que la salariée ne peut refuser (4).

(1) Article L1225-25 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 2 avril 2014, n°12-27849

(3) Cass. Soc. 22 mai 1997, n°94-40297

(4) Cass. Soc. 25 juin 2014, n°12-29519

28 A mon retour de congé maternité, je souhaite occuper un autre emploi dans l'entreprise. Est-ce possible ?

Le changement de poste d'une salariée, à sa demande, et de retour de congé maternité relève du pouvoir de direction de l'employeur.

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (1).

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle (2).

Si la salariée souhaite occuper un autre poste dans l'entreprise, elle peut en faire part à son employeur, il revient à ce dernier de prendre la décision.

En revanche, en raison du principe de non-discrimination et de l'égalité de traitement, l'employeur ne peut pas refuser à la salariée une promotion professionnelle au motif de son absence en raison d'un congé maternité (3). Les juges ont déjà estimé que constitue une mesure discriminatoire le refus de l'employeur que la salariée accède à un poste à son retour de congé maternité, pour lequel elle avait pourtant été pressentie et avait déjà commencé à exercer les fonctions avant son départ de l'entreprise lié à sa grossesse (4).

(1) Article L1225-25 du Code du travail

(2) Article L1225-27 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 16 juillet 1998, n°90-41231

(4) Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°06-45262

29 Après mon congé maternité : mon employeur peut-il me refuser une réduction de mon temps de travail ?

De retour de congé maternité, une salariée justifiant d'au moins un an d'ancienneté peut imposer à son employeur son passage à temps partiel (1).

La réduction de sa durée de travail ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'une réduction de son temps de travail (2).

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel.

Il s'agit d'un droit pour la salariée que l'employeur ne peut refuser.

(1) Article L1225-47 du Code du travail

(2) Article L1225-50 du Code du travail

30 A l'issue de mon congé maternité je ne souhaite pas reprendre mon travail, que puis-je faire ?

La salariée peut, si elle le souhaite, prendre un congé parental d'éducation afin d'élever son enfant. Dans ce cadre, elle peut stopper totalement ou reprendre à temps partiel son activité professionnelle, pour une durée limitée.

Ce droit au congé est ouvert au salarié quelle que soit la taille de son entreprise.

Peuvent en bénéficier les deux parents : en congé simultané, en congé en alternance...

Pour bénéficier du congé parental d'éducation (CPE), le salarié doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance (ou d'adoption) de son enfant (1). Des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables au salarié.

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture (2).

(1) Article L1225-47 du Code travail

(2) Article L1225-66 du Code du travail

III. La rémunération pendant le congé maternité

Pendant le congé maternité, la Sécurité sociale verse à la salariée, sous conditions, des indemnités.

La salariée bénéficie d'indemnités journalières pendant son congé maternité sous réserve de cesser toute activité pendant au moins 8 semaines, ce qui correspond à la période d'interdiction d'emploi d'une femme avant et après son accouchement (1).

Une déclaration de grossesse doit être adressée par l'allocataire dans les 14 premières semaines de la grossesse à l'organisme d'assurance maladie (2).

La loi ne prévoit pas de maintien de salaire au profit de la salariée en congé maternité. Toutefois, sa convention collective nationale (CCN) peut prévoir des dispositions avantageuses. Un accord collectif ou un usage peut également prévoir des dispositions plus favorables. Le salarié doit donc se renseigner.

(1) Article L1225-29 du Code du travail

(2) Article D532-1 du Code de la sécurité sociale

31 Suis-je rémunérée lorsque je suis en congé maternité ?

La salariée, en tant qu'assurée sociale (du fait de son activité salariée), a droit aux prestations en nature d'assurance maternité, si elle remplit les conditions d'ouverture (1).

Votre employeur peut également être tenu de maintenir votre rémunération en application de votre convention collective, ou des accords conventionnels applicables au sein de votre entreprise. A ce titre, il vous appartient de vous rapprocher de lui, ou des membres du comité social et économique pour le vérifier.

(1) Article L331-1 du Code de la sécurité sociale

32 Quelles sont les conditions à respecter pour qu'une salariée enceinte puisse prétendre aux prestations d'assurance maternité ?

Pour prétendre aux indemnités journalières, la salariée doit répondre à des conditions de cotisation, et de cessation de son activité professionnelle.

L'assurée doit justifier de 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité (1).

Les droits aux prestations sont appréciés au début du neuvième mois, avant la date présumée de l'accouchement ou à la date du début du repos prénatal.

Pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assurée doit justifier, soit (2) :

- d'avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents ;
- d'avoir cotisé sur un salaire égal à 1.015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédents.

Si la salariée exerce une activité saisonnière ou discontinue, elle doit justifier, soit (3) :

- d'avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils précédents ou de 365 jours consécutifs ;
- d'avoir cotisé sur un salaire égal à 2.030 fois la valeur du SMIC horaire pendant les 12 mois civils précédents.

En outre, la salariée doit avoir cessé son activité professionnelle, et cela pendant au moins 8 semaines, dont au moins 6 semaines après l'accouchement (4).

(1) Article L313-1 du Code de la sécurité sociale

(2) Article R313-3 du Code de la sécurité sociale

(3) Article R313-7 du Code de la sécurité sociale

(4) Article L331-3 du Code de la sécurité sociale

33 Quelle période est indemnisée au titre du congé de maternité ?

Le salarié est indemnisé pendant toute la durée de son congé maternité.

Selon sa situation, cette durée varie de 8 semaines si elle renonce à une partie de son congé maternité, à 52 semaines pour la naissance de triplés si la mère fait l'objet d'une maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical (1).

Les femmes dont il est reconnu que la grossesse pathologique est liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES) bénéficient d'un congé de maternité à compter du premier jour de leur arrêt de travail. L'indemnité journalière servie à ce titre, commence à être versée dès le premier jour d'arrêt de travail (2).

(1) Articles L1225-17, L1225-18 et L1225-19 du Code du travail et article L331-3 et suivants du Code de la sécurité sociale

(2) Loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005, article 32

34 Ma convention collective peut-elle prévoir le maintien de ma rémunération pendant mon congé de maternité ?

La législation ne prévoit pas le maintien du salaire par l'employeur mais les conventions collectives peuvent suppléer la loi sur ce sujet.

Par exemple :

- syntec-Cinov : les collaboratrices ayant plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance ;
- banque : le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base ;
- publicité : après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel ;
- plasturgie : la collaboratrice en congé de maternité pris en charge par la Sécurité sociale bénéficiera d'une indemnité égale au montant de son salaire pendant 16 semaines ;
- fleuristes, vente et services des animaux familiers : les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale ;
- télécommunications : après 6 mois d'ancienneté, pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le niveau du salaire net des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

35 Comment sont calculées les indemnités journalières liées au congé maternité ?

Les indemnités journalières (IJ) correspondent à un salaire journalier de base, calculé en fonction des salaires des mois précédents.

L'IJ due au titre du congé maternité est égale au gain journalier de base. Elle est allouée même si l'enfant n'est pas né vivant.

Elle est calculée sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue comme c'est le cas pour les salariées intérimaires par exemple) qui précèdent l'interruption de travail du fait de la grossesse, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours soit 3.428 euros en 2021).

Pour une salariée payée au mois, ce gain journalier est fixé, sauf exceptions, à 1/91,25 du salaire brut des 3 derniers mois précédant l'interruption de travail (1).

Un taux forfaitaire de 21%, représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, est appliqué lors du calcul de l'indemnité journalière.

En 2021, le montant maximal de l'IJ maternité est de 89,03 euros par jour dans tous les départements.

Le montant minimum des IJ de maternité est fixé à 9,66 euros par jour.

Par exemple :

Une salariée est en congé maternité à partir du 5 avril. Elle travaille à temps plein et perçoit une rémunération brute de 2000 euros par mois soit approximativement 1580 euros net par mois.

Etape 1 : retenue forfaitaire de 21%

Puisque le salaire brut est inférieur au PMSS, il est pris en considération dans sa totalité, ainsi :

$$2000 \times 79\% = 1580$$

Etape 2 : évaluation des IJ bruts

$$(1580 + 1580 + 1580) / 91,25 = 51,95$$

Les indemnités journalières brut s'élèvent à 51,95 euros

Etape 3 : évaluation des IJ nets

On retranche la CSG et la CRDS (taux global de 6,7 % sur la totalité des IJ) pour obtenir les IJ nets par jour

$$51,95 \times 93,3\% = 48,47 \text{ euros}$$

Etape 4 : évaluation des IJ du mois d'avril et de mai

En avril, la salariée est en congé maternité pendant 26 jours, en mai, elle le sera pendant 31 jours.

$$26 \times 48,47 = 1260,22 \text{ euros en avril}$$

$$31 \times 48,47 = 1502,57 \text{ euros en mai}$$

La salariée peut estimer le montant de ses IJ sur le simulateur de l'assurance maladie : <http://www.ameli.fr/simulateur>

(1) Article R323-4 du Code de la sécurité sociale