

Fiche pratique

LE CONGE MATERNITE

MAJ le 03/01/2025

La loi permet à une salariée enceinte de bénéficier d'un congé avant et après l'accouchement, c'est le congé maternité. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu et la salariée bénéficie d'une protection dite absolue.

Les salariées bénéficiaires du congé maternité

Toutes les salariées enceintes peuvent bénéficier de ce congé. **Il n'y a aucune condition d'ancienneté.**

La durée du congé maternité

- **Principe**

Le congé maternité est divisé en deux périodes : le congé prénatal (avant la date d'accouchement présumé) et postnatal (après la naissance de l'enfant).

La durée du congé maternité est, de base, **de 16 semaines** mais il varie en réalité **selon le nombre d'enfant déjà présent dans le foyer** mais également du **nombre d'enfant à naître** en cas de naissances multiples, **du caractère pathologique ou non** de la grossesse ou de l'accouchement.

Ainsi, la durée du congé maternité en tenant compte de tous ces critères pourra être le suivant :

	Prénatal	Postnatal	Total
Naissance unique			
- 1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
- 3 ^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance multiple			
- 2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines
- Au moins 3 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines
Etat pathologique	Jusqu'à 2 semaines supplémentaires	Jusqu'à 4 semaines supplémentaires	Jusqu'à 6 semaines supplémentaires



Dans tous les cas, **il est interdit d'employer une salariée pendant une période de 8 semaines au total dont 6 semaines suivant l'accouchement.**

- **Evènements pouvant affecter la durée du congé**

Report du congé prénatal :

Il est possible pour une salariée, sur avis favorable du médecin suivant la grossesse, d'aménager son congé maternité en **reportant**, dans la **limite de 3 semaines**, une **partie du congé prénatal après la naissance de l'enfant**.

Dans ce cas, la demande doit être adressée à la CPAM ou à la MSA au moins 1 jour avant la date de début du congé initialement prévue.

Si la salariée a obtenu le report de son congé prénatal mais qu'elle se voit **prescrire un arrêt de travail** au cours de cette période de report, **la période initialement reportée est réduite d'autant**. Le congé maternité commencera alors à compter du **1^{er} jour d'arrêt de travail**.

Accouchement prématuré ou tardif :

Si accouchement prématuré : la durée totale du congé maternité **ne change pas**. La durée du congé prénatal qui restait à effectuer est ajouté au congé postnatal.

Si accouchement tardif : le congé postnatal étant décompté à compter de l'accouchement, sa durée ne change pas. En revanche, le congé prénatal sera prolongé jusqu'à l'accouchement réel de la salariée.

Si hospitalisation de l'enfant :

- Si l'accouchement intervient **plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant prématuré**, la durée totale du congé est augmentée du nombre de jours courant entre l'accouchement et le début du congé initialement prévu.
- Si l'hospitalisation dure **plus de 6 semaines après la naissance**, il est possible de demander d'interrompre le congé postnatal pour le reporter après la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Dans ce cas, il faut en faire la demande à la CPAM ou la MSA en fournissant des documents justifiant l'hospitalisation de l'enfant. Le report ne peut être refusé lorsqu'il est demandé.

Etat pathologique :

En fonction de la grossesse et sur certificat médical, il est possible **d'augmenter la période de suspension** du contrat de travail de **2 semaines avant l'accouchement** et **4 semaines après**.

- **Cas particuliers**

Interruption spontanée ou médicale de grossesse :

Une salariée peut bénéficier du congé maternité dans sa totalité si la grossesse prend fin en raison d'une interruption médicale de grossesse (IMG) ou en cas d'interruption spontanée et que :

- La gestation est d'au moins 22 semaines d'aménorrhée
- Ou le fœtus pèse au moins 500g

Décès de l'enfant à la naissance :

Si l'enfant décède après sa naissance, la salariée conserve son congé postnatal.

Décès de la mère durant le congé postnatal :

Le père de l'enfant a le droit de suspendre son contrat de travail pour la durée du congé maternité qui restait à courir.



Si le père de l'enfant refuse de bénéficier de la suspension de son contrat, le conjoint ou partenaire salarié de la mère (s'il ne s'agit pas du père) pourra en bénéficier.

Les formalités à accomplir

Auprès de l'employeur :

La salariée doit :

- **Informer son employeur** par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre récépissé du motif de son absence ainsi que des dates présumées de début et de fin du congé maternité ;
- **Fournir un certificat médical** établi par le médecin ou la sage-femme suivant la grossesse.

L'employeur déclarera le début et la fin du congé maternité via la DSN.

Auprès de la CPAM et de la CAF (ou de la MSA) :

La salariée doit effectuer la déclaration de grossesse au cours des **14 premières semaines de la grossesse**.

La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la grossesse ainsi que de la date présumée de l'accouchement.

L'indemnisation durant le congé

La salariée **bénéficiera d'IJSS durant le congé maternité** si elle est immatriculée auprès de la CPAM depuis au moins au moins 6 mois et qu'elle remplit l'une des conditions suivantes :

- Cas général :
 - o Avoir travaillé au moins 150h durant les 3 mois précédant le début du congé ;
 - o Avoir cotisé au cours des 6 mois précédant le début du congé sur un salaire d'au moins 12 058.20€ (=1015 fois le SMIC horaire) ;
- Activités saisonnières ou discontinues :
 - o Avoir travaillé au moins 600 heures sur les 12 mois précédent le congé ;
 - o Avoir cotisé au cours des 12 mois précédant le début du congé sur un salaire d'au moins 24116.40€ (=2030 fois le SMIC horaire).

La salariée doit également avoir cessé totalement toute activité salariée durant le congé pendant au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Sauf dispositions conventionnelles ou usage contraires, l'employeur **n'a pas l'obligation de maintenir le salaire**.



La très grande majorité des conventions collectives prévoient un maintien de salaire dans le cadre de la maternité. **Attention donc à bien regarder ce que prévoit votre CCN !**

Les IJSS sont calculées sur la somme des salaires des 3 derniers mois (ou 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) divisée par un coefficient de 91.25 et diminuée de 21%. Au 1^{er} janvier 2025, le montant maximum de l'IJSS est de **101.94€** par jour. Elles sont versées tous les 14 jours.

Un [simulateur](#) a été mis en place par l'assurance maladie pour calculer les IJSS.

Incidences sur le contrat de travail

Protection relative durant la grossesse :

La salariée **bénéficie de deux périodes de protection relative :**

- 1ère période : elle commence dès lors que **l'employeur a connaissance de l'état de grossesse** et se termine dès lors **que la salariée débute son congé maternité**.
- 2^e période : **10 semaines** après la **fin du congé maternité** ou **après les congés payés pris directement après le congé maternité**.

Du fait de cette protection, **la salariée est protégée contre les mesures discriminatoires** liées à sa grossesse.

Exemple : un employeur ne peut refuser, en raison d'un congé maternité, une promotion qui avait été envisagée avant l'annonce de la grossesse.

Par ailleurs, la salariée a droit à **une protection de sa santé avec un suivi médical renforcé**. Ainsi elle bénéficie **d'autorisations d'absence pour les 7 examens médicaux obligatoires** et ces absences sont assimilées à du **temps de travail effectif** pour les droits liés aux congés payés et à l'ancienneté.

En outre, la salariée être licenciée durant la période de protection relative uniquement pour l'un de ces motifs :

- Faute grave
- Impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif autre que la maternité.

Protection absolue durant le congé maternité :

La salariée **bénéficie d'une protection absolue pendant toute la durée de son congé maternité (peu importe qu'elle utilise la totalité de son congé ou non) ainsi que durant les congés payés qu'elle prend en suivant.**

Durant cette période, **les mesures préparatoires telles que la convocation à un licenciement, le remplacement définitif de la salariée enceinte, la notification ou la prise d'effet d'un licenciement ou d'une rupture anticipée d'un CDD sont interdites.**

S'il s'avère que la salariée a commis une faute grave ou qu'il y a impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif autre que la naissance de l'enfant, l'employeur devra attendre le retour de la salariée pour préparer ou notifier la rupture du contrat.

Si une rupture du contrat a été notifiée avant le début du congé maternité mais est censée prendre effet durant ce congé, ce dernier aura pour effet de suspendre la rupture jusqu'au retour de la salariée.



Si une convention collective prévoit la majoration de la durée du congé maternité, la protection absolue contre la rupture du contrat se prolonge d'autant. En revanche, si la convention prévoit un congé supplémentaire après le congé maternité, dans ce cas la protection absolue ne vaut plus.

Le non-respect de ces règles **entraîne la nullité du licenciement ainsi que des sanctions civiles et pénales.**

En revanche, il est admis que les parties **peuvent conclure une rupture conventionnelle.**

La salariée peut démissionner durant son congé maternité.

Concernant la rupture de la période d'essai, si elle est théoriquement possible, il est fortement déconseillé de la mettre en œuvre durant cette période d'autant plus que le congé maternité suspend la période d'essai.

Situation pendant le congé :

Le contrat de travail **est suspendu** durant toute la durée du congé maternité mais la salariée **continue à faire partie des effectifs**.

La salariée **continue à acquérir des congés payés** durant cette période. Par ailleurs, il est prévu que les congés payés non pris du fait du congé maternité soient reportés à leur retour dans l'entreprise.

En outre, la période du congé maternité est **assimilée à du temps de travail effectif pour déterminer les autres droits liés à l'ancienneté de la salariée** (indemnité de licenciement et autres avantages liés à la durée de service dans l'entreprise). De même, la salariée **conserve tous les avantages acquis** avant le début du congé.

Enfin, le congé maternité fait partie **des périodes d'absence assimilées à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation**.

Reprise du travail

La salariée reprenant son travail à la suite de son congé maternité devra bénéficier **d'une visite de repise auprès de la médecine du travail**.

Elle devra **réintégrer son précédent emploi** ou, s'il n'existe plus, **un emploi similaire** avec une **rémunération au moins équivalente**.

Par ailleurs, à son retour de congé maternité, la salariée doit pouvoir bénéficier **d'une garantie d'évolution de sa rémunération :**

- Si l'évolution salariale pendant le congé maternité est prévue par un accord collectif : l'employeur doit appliquer ce qui **est prévu dans l'accord** sauf si ce dernier est moins favorable que ce que prévoit la loi à défaut d'accord (voir ci-dessous)
- S'il n'y a pas d'accord collectif : la rémunération de la salariée revenant de congé maternité est **majorée** « **des augmentations générales** ainsi que de **la moyenne des augmentations individuelles** perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de **la même catégorie professionnelle** ou, à défaut, de **la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.** »

Ce rattrapage est dû **dès la fin du congé maternité** et doit donc être **versé à la suite de ce congé**.

Cela étant, si la salariée enchaîne son congé maternité avec un congé parental, le versement ne pourra intervenir qu'après le congé parental.