



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

# CONGÉ MATERNITÉ

ÉDITION 2018

# SOMMAIRE

Protection.....	2
Bénéficiaires .....	2
Formalités.....	2
Interdiction d'emploi .....	2
Durée normale du congé.....	2
Les cas de prolongation du congé .....	3
Tableau récapitulatif des différentes durées indiquées en semaines.....	4
Protection contre le licenciement .....	5
Effets du congé sur le contrat de travail .....	5

## PROTECTION

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours de la période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions de l'article Lp. 126-3, pour prononcer une mutation d'emploi (art. Lp. 126-1).

Il est interdit à l'employeur de rechercher ou faire rechercher des informations concernant l'état de grossesse d'une femme (art. Lp. 126-1 alinéa 2). La femme enceinte n'a pas à révéler son état, sauf lorsqu'elle demande à bénéficier des dispositions légales (art. Lp. 126-2).

## BENEFICIAIRES

La femme salariée en état de grossesse médicalement constatée.

Si la mère décède pendant le congé postnatal, le père salarié a le droit de suspendre son contrat de travail (art. Lp. 126-16).

## FORMALITES

Déclaration de grossesse : Pour bénéficier de la protection, la salariée doit adresser à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lui remettre en mains propres contre décharge, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique. (art. R. 126-1).

Demande de congé : La salariée doit déposer une demande de congé de maternité en précisant les dates de début et de fin de congé. (art. Lp. 126-15 et R. 126-1 alinéa 2).

## INTERDICTION D'EMPLOI

Il est interdit de faire travailler la salariée durant 8 semaines au total dont 6 obligatoirement après l'accouchement, sous peine de sanction pénale. (art. Lp. 126-17)

## DUREE NORMALE DU CONGE

Durée normale (art. Lp. 126-8) : la salariée a le droit de prendre : 16 semaines de congé au total :

- 6 semaines avant l'accouchement ;
- 10 semaines après.

Naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant (ou plus) (art. Lp. 126-10) : le congé prénatal est porté à 8 semaines, le congé postnatal est porté à 18 semaines. La salariée peut aussi prendre 10 semaines avant l'accouchement et 16 semaines après.

- **Naissances multiples (art. Lp. 126-9):**
  - A. **si le nombre d'enfants passe de 0 à 2** : le congé prénatal reste fixé à 6 semaines ; le congé postnatal est augmenté de 2 semaines, soit 12 semaines.
  - B. **si le nombre d'enfants passe de moins de 2 à 3 ou plus** : le congé prénatal reste fixé à 6 semaines ; le congé postnatal est de 22 semaines.
  - C. **si le nombre d'enfants passe d'au moins 2 à 4 ou plus** : le congé prénatal reste fixé à 8 semaines ; le congé postnatal est augmenté de 2 semaines, soit 20 semaines.
  
- **Accouchement prématuré (art. Lp. 126-11):** la période postnatale est prolongée jusqu'à épuisement de la durée totale du congé.
- **Accouchement tardif** : la période prénatale est prolongée jusqu'à la date de l'accouchement. La période postnatale n'est pas modifiée.
- **Etat pathologique résultant de la grossesse et attesté par un certificat médical (art. Lp. 126-12):** la période de suspension peut être augmentée dans la limite de 2 semaines avant l'accouchement et 4 semaines après.
- **Hospitalisation de l'enfant jusqu'à la 6<sup>e</sup> semaine après l'accouchement (art. Lp. 126-13) :** la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation, le reste de ses congés.

**TABLEAU RECAPITULATIF DES DIFFERENTES DUREES INDIQUEES EN SEMAINES**

	<b>Congé prénatal</b>	<b>Congé postnatal</b>	<b>Durée total</b>
<b>Interdiction d'emploi</b>	2	6	8
<b>Naissance unique :</b>			
■ Naissance du 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6	10	16
■ Naissance du 3 <sup>ème</sup> enfant (ou plus)	8	18	26
	Ou 10	20	26
<b>Naissance multiple :</b>			
<b>Naissance gémellaire :</b>			18
■ 1 <sup>er</sup> enfant et 2 <sup>ème</sup> enfants	6	12	28
■ 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> enfants	6	22	28
■ 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> enfants (et plus)	8	20	
<b>Naissance triplés :</b>			
■ 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> enfants	6	22	28
■ 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup> enfants	6	22	28
■ 3 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup> , 5 <sup>ème</sup> enfants	8	20	28
<b>Etat pathologique</b>	+ durée de l'état pathos (max 2 semaines)	+ durée de l'état pathos (max 4 semaines)	+ durée de l'état pathos (max 6 semaines)

## PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Il est interdit de licencier une salariée (art. Lp. 126-4) :

- dès lors que la grossesse est médicalement constatée. La salariée à qui l'employeur notifie son licenciement, dispose d'un délai de 15 jours pour adresser par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte (art. Lp. 126-5) ;
- durant la période de congé de maternité auquel a droit la salariée (peu importe qu'elle l'ait pris entièrement ou non) ;
- et durant 4 semaines qui suivent la période de congé maternité.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir l'emploi pour un motif étranger à la grossesse (art. Lp. 126-4 alinéa 2). La résiliation pour faute grave ou impossibilité de maintenir l'emploi, ne peut toutefois prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension. (art. Lp. 126-4 alinéa 2)

**En dehors des exceptions déjà évoquées précédemment ou en cas d'accord entre les parties, l'inobservation du préavis ouvre droit au paiement d'une indemnité** appelée indemnité compensatrice de préavis, celle-ci ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement ni avec des dommages et intérêts (art. Lp.122-24).

## EFFETS DU CONGE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif (congé annuel, ancienneté de service...).

Possibilité pour la salariée de démissionner sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture pendant la grossesse (art. Lp. 126-7)

Possibilité pour la salariée, afin d'élever son enfant, de rompre, sans préavis, son contrat à l'issue du congé de maternité ou 2 mois après la naissance de l'enfant, en informant l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 15 jours à l'avance. La salariée conserve pendant un an une priorité de réembauchage (art. Lp. 126-30 et Lp. 126-31)

Possibilité pour le ou la salarié(e) justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, de faire à l'issue du congé de maternité ou jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (art. Lp. 126-20):

- une demande de congé parental d'éducation,
- ou une demande de réduction de moitié de la durée du travail.

Ces mesures sont accordées pour un an renouvelable deux fois, sans pouvoir dépasser le troisième anniversaire de l'enfant (art Lp 126-21).

Le congé parental suspend le contrat de travail. Le salarié doit informer son employeur (art. Lp. 126-22) par lettre recommandée avec accusé de réception, 1 mois avant l'expiration du congé maternité si le congé parental est accolé à celui-ci, 2 mois sinon. Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur peut refuser au salarié le bénéfice de ces dispositions (art. Lp. 126-24).

Au terme de son congé, la salariée qui reprend le travail, retrouve son emploi antérieur (art. Lp. 126-29).

### **IMPORTANT :**

*Ne pas confondre les durées du congé de maternité prévues par le droit du travail et les durées d'indemnisation prévues par la réglementation CAFAT (cf. Guide de l'Assuré de la CAFAT pour les congés à partir du 3ème enfant).*