

Le 15/05/2025, Saint-André-Lez-Lille

ALAUNE : Le congé maternité est un congé pour les femmes enceintes qui leur permet de cesser leur activité professionnelle pendant leur grossesse pour une durée définie. Il a pour but de protéger la santé de la mère et de l'enfant, tout en garantissant le maintien de certains droits professionnels et d'une indemnisation*. Ce congé maternité comprend le congé prénatal (avant la naissance) et le congé postnatal (à la suite de l'accouchement).

SOMMAIRE :

- 1- La déclaration de grossesse
- 2- La durée du congé maternité
- 3- Les autorisations d'absences pendant la grossesse
- 4- L'ajustement de votre poste de travail
 - a) Aménagement du poste
 - b) Réduction du temps de travail
- 5- L'indemnisation pendant le congé maternité
- 6- La conservation de vos droits pendant le congé maternité
 - a) Les congés payés
 - b) Le maintien de poste
 - c) La rémunération
- 7- Les obligations de votre employeur
 - a) La visite médicale de reprise
 - b) L'entretien professionnel
- 8- L'allaitement
- 9- Le congé parental

1- La déclaration de grossesse

Une fois votre grosse confirmée, **il est important d'informer l'assurance maladie avant la fin du 3eme mois de grossesse**. Cela permet la prise en charge de votre grossesse et le versement de vos futures prestations familiales.

Cette déclaration est remise par votre médecin traitant, votre gynécologue ou votre sage-femme. Ils peuvent soit faire la déclaration en ligne soit vous remettre le formulaire de déclaration de grossesse en 3 volets à remettre à l'assurance maladie et à la CAF.

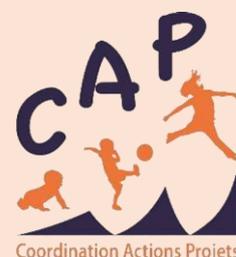
2- La durée du congé maternité

Congé maternité **est obligatoire** bien que vous puissiez renoncer à une partie de votre congé maternité.

Obligation légale : au minimum 8 semaines de congé dont 6 semaines après l'accouchement.

Tableau récapitulatif sur le droit à congé maternité :

Situation familiale	Nombre de semaines de congés	
	Maternité : avant l'accouchement	Maternité : après l'accouchement
Naissance unique portant le nombre d'enfants à :		
1 ou 2	6 semaines	10 semaines
3 ou plus	8 semaines	18 semaines
Naissance multiple :		
Jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines
Etat pathologique de la mère	2 semaines	4 semaines



- En cas d'accouchement prématuré, le congé prénatal n'est pas « perdu », il est reporté à la fin du congé postnatal.
- En cas d'accouchement « tardif », le congé postnatal débute à la date de l'accouchement et non, à la date présumée de l'accouchement.
- Si l'état pathologique résulte de la grossesse, la période de suspension de contrat est augmentée de la durée de cet état, c'est-à-dire jusqu'à 2 semaines avant l'accouchement et 4 semaines maximum après.

Exemple : c'est votre 1^{er} enfant, Vous avez donc droit à maximum 6 semaines de congés avant la date présumé d'accouchement. Si vous avez une pathologie liée à la grossesse, à ces 6 semaines, peuvent s'ajouter 2 semaines de congés pour état pathologique.

Le même principe se met en place pour le congé postnatal, c'est-à-dire 10 semaines + 4 soit 14 semaines maximum.

3- Les autorisations d'absences pendant la grossesse

Vous bénéficiez d'autorisation d'absence pour vous rendre aux **7 examens prénataux obligatoires**. (Avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse (voir la partie de la déclaration de grossesse), puis tous les mois suivant jusqu'à l'accouchement)

Ces absences n'entraînent aucune diminution de salaire (Dans le cas où la déclaration a été faite dans les temps et que votre employeur est au courant)

Votre conjoint.e est également autorisé.e à se rendre à **3 de ces RDV médicaux obligatoires**.

4- Aménagement de votre poste de travail

a) Aménagement de poste

Si votre état de santé l'exige (constaté par un médecin), il peut y avoir un aménagement du poste de travail. Cet aménagement peut courir jusqu'à la date du début du congé légal de maternité mais également durant 1 mois après votre retour sur votre lieu de travail.

b) Réduction de temps de travail

Il est également possible, et ce, dès **la 121^{ème} journée de grossesse**, pour les salariées à temps plein, de bénéficier d'une réduction journalière d'une heure de travail. Cette heure peut être prise en début ou fin de journée, ou encore lors de la pause déjeunée.

➔ Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de cette réduction au prorata de leur temps de travail.

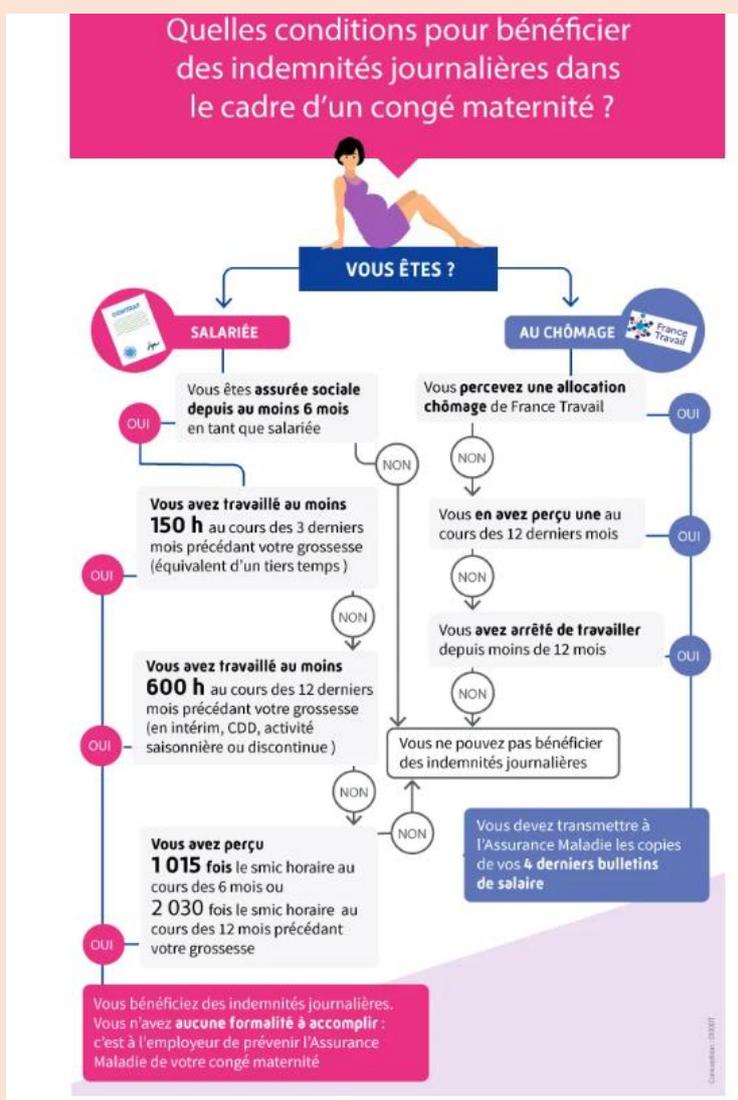
Cette réduction du temps de travail n'a pas d'impact sur votre salaire.

5- L'indemnisation pendant le congé maternité

Durant le congé maternité, vous avez le droit à des indemnités journalières.

Selon votre situation, les démarches sont différentes.

Se référer au tableau suivant :



A noter : Dans le cas où vous ne pouvez pas prétendre aux indemnités journalières, nous pouvons monter un dossier auprès de la caisse de prévoyance. Cela vous permettra d'obtenir une indemnité égale à 50% de votre salaire de référence. Cette prestation est possible pendant 112 jours (16 semaines).

6- La conservation de vos droits

a) Vos congés payés

Durant la totalité du congé maternité, vous continuez à acquérir vos congés payés. L'acquisition se fait à raison de 2.08 jours par mois complet. Il n'y a donc pas d'incidence sur l'accumulation de vos congés payés.

Si avant votre arrêt pour congé maternité, vous aviez encore des jours de congés à prendre, ceux-ci ne sont pas perdus, même si, ces jours ne concernent pas la période de référence en cours.

Il est possible de poser ces jours (avec notre accord) à la suite de votre congé maternité.

a) Maintien de votre poste de travail

L'entreprise doit faire en sorte que vous retrouvez votre précédent emploi ou à défaut, un emploi similaire* à votre précédent poste si celui-ci n'est plus disponible.

*Similaire signifie un emploi de même nature, avec la même rémunération et dans le même lieu géographique.

A noter : A votre retour de congé maternité et sur une période de 10 semaines, vous ne pouvez pas être licencié.

b) Votre rémunération

Si à votre retour, il y a changement de poste, la rémunération doit être équivalente à celle que vous aviez précédemment.

A noter : la rémunération que vous aviez à votre départ en congé peut et doit-être majoré si et quand des augmentations générales ont été faites lors de votre arrêt (augmentation du point par exemple) ou des augmentations individuelles (comme votre ancienneté que vous conservez et avez continuer à acquérir durant votre absence au sein de votre établissement de travail)

7- Les obligations de l'employeur

a) La visite médicale de reprise

Après votre congé de maternité, vous devez passer une visite médicale de reprise, réalisée par le médecin de travail. Cette visite est organisée par le service RH et doit avoir lieu **au plus tard, 8 jours après votre retour sur votre lieu de travail.**

Pourquoi faire une visite de reprise ?

- Le médecin s'assure que votre poste de travail est compatible avec votre état de santé,
- Si le médecin juge que votre poste de travail doit être adapté, cette visite permet d'examiner les propositions d'aménagement,
- Ou encore, le médecin peut émettre un avis d'inaptitude

Cette visite doit se faire pendant vos heures de travail. Si cela n'est pas possible, le temps effectué pour cette visite sera rémunéré.

b) Entretien professionnelle

Lorsque vous reprenez votre activité, votre employeur est tenu de vous proposer un entretien consacré à votre perspective d'évolution professionnelle. Cela vous permettra d'évoquer vos projets professionnels ou encore vos souhaits de formation.

8- L'allaitement

Pendant une année, à partir du jour de la naissance, vous est permis pendant une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une le matin et l'autre, l'après-midi. Ces horaires sont à négocier avec votre employeur ou à défaut d'accord, ces 2 périodes peuvent-être placées au milieu des 2 demi-journées.

L'allaitement peut se dérouler sur votre lieu de travail ou non. Cependant, votre employeur n'est pas dans l'obligation de rémunérer ce temps d'allaitement.

A noter : l'employeur n'est pas dans l'obligation de vous mettre à disposition un endroit pour allaiter

9- Le congé parental

Si vous souhaitez vous consacrer à l'éducation de votre enfant, vous pouvez demander à bénéficier d'un **congé parental d'éducation**.

Ce congé permet de réduire votre temps d'activité (le passage à temps partiel) dans l'entreprise ou de suspendre votre contrat.

Attention : [seuls les salariés ayant un minimum d'un an d'ancienneté peuvent en bénéficier](#).

Pour pouvoir bénéficier de ce congé parental, il faut en informer votre employeur 15 jours à l'avance ou rompre votre contrat de travail à l'issue du congé maternité.

Dans ce dernier cas, vous bénéficiez d'une priorité de réembauche dans un emploi correspondant à votre qualification, dans la limite d'un an suivant votre suspension de contrat.

Pour bénéficier de ce droit, vous devez formuler votre demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans l'année.

Attention : [Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais vous pouvez percevoir, sous certaines conditions, la prestation partagée d'éducation de l'enfant \(PreParE\)](#)