

Le CONGE de MATERNITE

Convention collective, article 16

TRAVAIL et GROSSESSE

Durant la grossesse, la salariée est protégée quant à son contrat et ses conditions de travail. La grossesse ne doit pas être prise en considération par l'employeur pour refuser l'embauche, ni pour rompre un contrat en période d'essai.

Vous n'êtes pas tenue de signaler votre état, le Code du travail ne fixant aucun délai pour informer l'employeur sauf si vous demandez à bénéficier de dispositions particulières spécifiques à votre grossesse.

En principe, vous devez lui adresser par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant de votre état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de votre état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension du contrat de travail ([Code du travail, article L.1225-5](#)).

Cependant lorsque votre grossesse est confirmée par votre médecin, généraliste ou gynécologue, vous devez l'annoncer à votre organisme d'assurance maladie et à la caisse d'allocations familiales à l'aide des documents remis lors de votre visite médicale.

Pour bénéficier de tous les avantages et de tous les droits liés à une grossesse, il est indispensable de ne pas dépasser le délai de 14 semaines (soit avant la fin du 3ème mois).

Les examens obligatoires de suivi médical de grossesse sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme :

le premier examen prénatal doit être pratiqué avant la fin du 3ème mois suivant la date présumée de début de grossesse.

Vous devez passer les six autres examens selon une périodicité mensuelle à partir du quatrième mois suivant la date présumée du début de grossesse et l'accouchement.

TEMPS de TRAVAIL

Aucun aménagement d'horaires n'est prévu par la loi.

PROTECTION contre le LICENCIEMENT

Protection absolue pendant le congé maternité.

Protection relative pendant la grossesse.

L'employeur ne peut licencier pendant les 4 semaines qui suivent le congé maternité (sauf faute grave ou motif étranger à l'accouchement ou l'adoption).

Toutefois, cette interdiction ne vaut pas en cas de faute grave ou si on vous licencie pour une cause étrangère à votre grossesse (difficultés économiques par exemple).

Pour bénéficier de la protection légale de la femme enceinte contre le licenciement, vous devez envoyer à votre employeur, par recommandé avec accusé de réception, un certificat médical attestant votre grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

PROTECTION en cas de DEMISSION

Si vous êtes enceinte vous pouvez décider de démissionner.

«Visiblement enceinte» selon l'expression consacrée par les textes officiels, une femme peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer d'indemnités de rupture brutale du contrat. ([Article L.1225-34 du Code du travail](#))

Vous devez en informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Vous pouvez également démissionner sans préavis pendant un congé de maternité (ou d'adoption), à condition d'en informer votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant le terme du congé.

La DUREE du congé maternité

Vous avez droit à **16 semaines de congé minimum : 6 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et **10 semaines après**.

A partir du 3ème enfant, vous avez droit à **un congé de 26 semaines : 8 semaines avant** et **18 semaines après**.

Vous devez obligatoirement cesser de travailler pendant une durée minimum 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

Congé de MATERNITE, nouvelles modalités

Congé de maternité : davantage de liberté pour les femmes

Actuellement, le Code du travail interdit de décaler le point de départ du congé de maternité.

Toutefois, **la loi « réformant la protection de l'enfance »**, adoptée définitivement par le Parlement le 22 février 2007 et publiée au Journal Officiel du 6 mars, assouplit les modalités de ce congé.

Ainsi, [l'article L. 122-26](#), modifié par la loi, **donne la possibilité à la salariée de reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement.**

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 7 mars 2007.

	Durée du congé de maternité sans report	Durée du congé de maternité avec report maximum
1er ou 2ème enfant	6 semaines de congé prénatal 10 semaines de congé postnatal	3 semaines de congé prénatal 13 semaines de congé postnatal
A partir du 3ème enfant	8 semaines de congé prénatal 18 semaines de congé postnatal	5 semaines de congé prénatal 21 semaines de congé postnatal

A noter : à partir du 3e enfant, le Code du travail prévoit, à l'inverse, la possibilité d'augmenter le congé prénatal de 2 semaines, le congé postnatal étant réduit d'autant. Cette disposition n'est pas modifiée.

FAQ à propos de ces nouvelles modalités :

De combien de semaines le congé prénatal peut-il être réduit ?

La salariée peut réduire son congé prénatal de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

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

Le report s'effectue sur demande de la salariée. La future mère doit exercer elle-même ce choix.

L'employeur peut-il refuser d'accorder le report à la salariée ?

Le report d'une partie du congé prénatal après la naissance de l'enfant est un droit pour la salariée.

Par conséquent, l'employeur ne peut pas refuser à la salariée le bénéfice de ce report.

Il ne peut pas non plus l'imposer.

Quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier de ce report ?

La salariée peut bénéficier de ce report à la seule condition que son médecin donne son accord.

En effet, la grossesse doit se dérouler normalement afin d'éviter tout risque pour la salariée et son futur enfant.

Y a-t-il des conséquences sur les indemnités journalières de maternité ?

Non, la salariée ayant reporté une partie de son congé prénatal bénéficie des indemnités journalières de maternité dès le début de son congé.

Les dispositions du Code de la sécurité sociale relatives aux indemnités journalières sont ajustées pour tenir compte de ces réformes.

Que se passe-t-il si la salariée est en arrêt de travail pendant la période ayant fait l'objet du report ?

Lorsque la salariée a choisi de reporter une partie de son congé prénatal après la naissance de l'enfant et présente un arrêt de travail pour maladie pendant la période dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé. Par conséquent, le congé de maternité commence le 1er jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Exemple : Une salariée attend son 1er enfant. La date présumée de l'accouchement est le 4 juin 2007. Le congé de maternité s'étend en principe du 23 avril au 12 août. La salariée décide de réduire le congé prénatal de 2 semaines, celui-ci commence alors le 7 mai et la fin du congé de maternité est reportée au 26 août. Toutefois, la salariée est en arrêt de travail à partir du 2 mai. Le congé de maternité commence donc à partir de cette date et se termine le 21 août.

[Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, article 30](#)

L'INDEMNISATION

Pendant votre congé de maternité, vous êtes indemnisée par votre caisse de Sécurité Sociale.

Les indemnités journalières sont de : **100% du salaire net mensuel/30 versées tous les jours du mois dès le premier jour d'arrêt.**

La COUVERTURE SOCIALE

Comme tout salarié, l'assistante maternelle a droit à une COUVERTURE SOCIALE ([Décret du 25.03.1980](#))

Sont nécessaires 10 mois d'immatriculation avant la date présumée de l'accouchement. Le prélèvement des cotisations URSSAF calculées sur le salaire réel permet l'ouverture des droits de l'assistante maternelle à la sécurité sociale, sous réserve de 200 heures de travail dans les 3 mois civils **précédant la date de l'arrêt**.

Du fait du **retrait libre** de l'enfant par les parents, ceux-ci peuvent rompre leur contrat à tout moment même en cas de grossesse de l'assistante maternelle. Ils n'ont pas à **motiver** la rupture mais doivent **respecter** le délai de préavis légal.

La convention collective précise que pendant le congé de maternité :

Le salaire n'est pas versé par les employeurs.

Dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée.

En revanche, ils ne peuvent pas «rompre le contrat» pendant la période de **protection absolue**.

NB : Pour bénéficier d'un congé parental à la suite d'un congé de maternité, vous devez prévenir votre employeur un mois avant la fin de votre congé de maternité.