



Congé maternité

Droits
Familiaux
Juin 2021

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous êtes enceinte, vous pouvez alors prétendre à des congés avant et après l'accouchement ainsi qu'à des prestations maternité.



i Les dispositions présentées dans cette fiche s'appliquent aux salariées statutaires

Code du travail : articles L1225-1 à L1225-34, L3141-2, L4152-1 et L4152-2, R1225-1 à R1225-7, R4152-1 et R4152-2, R4624-19, D1225-4-1.

Code de la sécurité sociale : articles L331-4-1, L521-2, L513-1, D532-1 et D532-2.

Branche des IEG : statut national du personnel (articles 22 et 23), N79-13, N81-33, N95-12, DP23-60, DP36-87.

Un congé pour qui ?

Pour bénéficier du congé et des prestations de maternité, il faut être une salariée en état de grossesse médicalement constaté.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Pour quelle durée ?

Si l'accouchement intervient **avant la date présumée**, alors que la salariée enceinte est déjà dans sa période de congé prénatal, le solde de la durée du congé prénatal s'ajoute au congé postnatal.

Lorsque l'accouchement intervient **après la date présumée**, la période prénatale est prolongée d'autant, sans que cette période augmentée ne s'impute sur le congé postnatal.

	Congé prénatal	Congé postnatal	Total
1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant *	8 semaines	12 semaines	20 semaines
3 ^{ème} enfant et plus	8 semaines	20 semaines	28 semaines
Jumeaux	12 semaines	24 semaines	36 semaines
Triplés et plus	24 semaines	24 semaines	48 semaines

*enfant(s) né(s) de la salariée ou à sa charge effective et permanente sans lien de parenté

Sur avis médical favorable, et à sa demande, la salariée peut reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal, **dans la limite de 3 semaines**.

A contrario, la salariée peut, à sa demande, **anticiper son congé prénatal**, sans prescription médicale :

- de 2 semaines si elle a déjà 2 enfants,
- de 4 semaines si elle attend des jumeaux.

Le congé postnatal sera réduit d'autant.

Dans certaines situations, **la durée du congé de maternité peut être allongée** :

- le congé prénatal peut être augmenté de **2 semaines** maximum en cas **d'état pathologique lié à la grossesse**, et de **4 semaines** maximum en cas **d'état pathologique résultant de l'accouchement** ;
- accouchement prématuré **avant la date du congé prénatal** et nécessitant une hospitalisation de l'enfant : le congé maternité est prolongé du nombre de jours entre la date effective de l'accouchement et la date présumée du début du congé de maternité.

En cas d'hospitalisation de l'enfant plus de 6 semaines après l'accouchement, la salariée peut reprendre une activité professionnelle et reporter ainsi tout ou partie du congé de maternité restant à la fin de l'hospitalisation.

Comment bénéficier du congé et des prestations maternité ?

En informant :

- **le manager** pour le bénéfice du congé de maternité (document de déclaration de grossesse) ;
- **le gestionnaire du contrat de travail**, pour le bénéfice du maintien de salaire ;
- **la CAMIEG** pour le bénéfice des prestations en nature liées à la grossesse et à l'accouchement avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse (pour en savoir plus : www.camieg.fr) ;

- **la caisse d'allocations familiales (CAF)**, pour l'étude des droits à la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) dans un délai de 3 mois à compter de la date de début de grossesse.

En effectuant **les examens médicaux obligatoires** : 7 examens prénataux, 3 échographies et 1 examen postnatal.

Quelle autorisation d'absence ?

La salariée statutaire enceinte bénéficie, à partir du 3^{ème} mois de grossesse, d'une autorisation d'absence d'**une heure par jour de travail effectif**, sans perte de rémunération.

Ces heures peuvent être regroupées en demi-journées ou journées complètes. Cette disposition suppose au préalable que la salariée ait averti son employeur de son état de grossesse.

Si la salariée travaille **à temps partiel**, cette autorisation d'absence lui sera accordée **au prorata de son temps de travail**.

De même, la salariée statutaire bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux **examens médicaux obligatoires** (7 examens prénataux et 1 examen postnatal).

Le conjoint salarié relevant ou non des IEG, le partenaire d'un PACS ainsi que la personne vivant maritalement avec la salariée enceinte bénéficie également d'**une autorisation d'absence** pour se rendre **à trois** de ces examens médicaux obligatoires.

Quelle situation pendant le congé maternité ?

Contrat de travail et rémunération

- Suspension du **contrat de travail** pendant le congé de maternité,
- Durée du congé de maternité assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à **l'ancienneté** et pour le calcul des **congés annuels**,
- Versement intégral du **salaire** de la salariée,
- **Interdiction** pour la salariée **d'exercer une activité professionnelle** sous peine de voir son maintien de salaire supprimé,
- Par principe : **maintien** en congé de maternité **des droits aux indemnités et primes d'activité** en raison du respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes : indemnités de service continu-ISC, indemnités horaires d'astreinte-IHA, aide individualisée au logement-AIL, indemnité mensuelle de zone d'habitat d'astreinte-IZHA, allocation spéciale centrale thermique-ASCT...

- **Interdiction** pour l'employeur de **licencier** la salariée pendant la grossesse, le congé de maternité et les 10 semaines qui suivent.

Travaux à risques

- Par principe, il est **interdit d'employer** des femmes qui viennent de déclarer leur grossesse à certains **travaux à risques**. L'employeur ne peut employer une salariée enceinte, venant d'accoucher ou allaitant, à des travaux exposant à des agents biologiques, aux rayonnements ionisants et aux agents chimiques dangereux.
- Le médecin du travail a la mission d'assurer **une surveillance médicale renforcée** des femmes enceintes.
 - Si la salariée travaille habituellement la nuit, elle peut, à sa demande ou à la demande du médecin du travail, être affectée à un poste de jour, sans diminution de rémunération.

Quelle situation au retour du congé maternité ?

À l'issue du congé maternité, **la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**. Dès la reprise de son travail, la salariée bénéficie d'une visite de reprise auprès du médecin du travail, à l'initiative de l'employeur et dans les 8 jours de la reprise effective.

Depuis la loi du 5 mars 2014, à son retour de congé de maternité, la salariée bénéficie d'un **entretien professionnel spécifique**.

Pendant une année, à compter du jour de la naissance, **la mère allaitant son enfant** dispose à cet effet **d'une heure par jour** durant les heures de travail. Cette heure n'est pas à proratiser selon le temps de travail. Cette absence est rémunérée.

Des accords d'entreprise relatifs à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent prévoir des dispositions spécifiques. Vous ne savez pas si votre entreprise a signé un tel accord ? Renseignez-vous auprès de votre représentant de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

En cas de difficultés pour faire valoir ses droits, pour des cas spécifiques ou pour en savoir plus :

“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner. ”