



LE CONGE DE MATERNITE

Qui peut bénéficier du congé de maternité ?

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.

Comment bénéficier du congé et des prestations de 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.
- la CAMIEG car elle couvre en effet l'ensemble des frais médicaux afférents à la grossesse de la salariée et à son accouchement (pour en savoir plus : www.camieg.fr).
- la caisse d'allocations familiales-CAF, pour l'étude des droits aux prestations.

En effectuant 7 examens médicaux prénataux, 3 échographies et 1 examen postnatal.

Quelle autorisation d'absence pour la femme enceinte ?

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*.

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*.

CFE UNSA ÉNERGIES
100% LIBRES... 100% VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies

Quelle est la durée du congé de maternité ?

	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

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.

Quelle est la situation pendant le congé de 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 individualisé au logement-AIL, indemnité mensuelle de zone d'habitat d'astreinte-IZHA, allocation spéciale centrale thermique-ASCT...

Travaux à risques

Par principe, il est interdit d'employer des femmes qui viennent de déclarer leur grossesse à certains travaux à risques.

En effet 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.

Et au retour du congé de maternité ?

A 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*.



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

DROITS
FAMILIAUX
05/2019



Et en cas d'adoption ?

Le congé d'adoption est ouvert à tout(e) salarié(e) qui se voit confier par un organisme autorisé, un enfant en vue de son adoption.

La durée du congé d'adoption est égale au maximum à 12 semaines pour chacun des deux premiers enfants adoptés et 20 semaines à compter du 3^{ème} enfant (équivalent à la durée du congé post-natal).

Ce congé peut être *pris par l'un des parents* ou *partagé entre les deux*.

Si ce congé est partagé, il est augmenté de 11 jours ou de 18 jours (adoptions multiples), à condition qu'il soit fractionné, entre les deux parents salariés, en deux périodes dont l'une est au moins égale à 11 jours ou à 18 jours (adoptions multiples). Ces deux périodes peuvent être prises simultanément par les parents.

La *rémunération* est maintenue.

CFE UNSA ÉNERGIES
100% LIBRES... 100% VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies