



## 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
<b>1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> enfant *</b>	8 semaines	12 semaines	20 semaines
<b>3<sup>ème</sup> enfant et plus</b>	8 semaines	20 semaines	28 semaines
<b>Jumeaux</b>	12 semaines	24 semaines	36 semaines
<b>Triplés et plus</b>	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 de maternité 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<sup>ème</sup> mois de grossesse (pour en savoir plus : [www.camieg.fr](http://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<sup>ème</sup> 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. ”