



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFOJURI

N°02-2024

FÉVRIER 2024

Le congé maternité

LA FEMME SALARIÉE A LE DROIT DE CESSER SON TRAVAIL PENDANT UNE DURÉE DÉTERMINÉE, AVANT ET APRÈS SON ACCOUCHEMENT : C'EST CE QUE L'ON APPELLE LE CONGÉ DE MATERNITÉ (C.TRAV., ART. L.1225-28.

Obligations légales de la salariée



La salariée qui use de son droit de prendre un congé de maternité doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (C.trav., art. L.1225-42).

Le cas échéant, la salariée doit fournir à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse, de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail. Ce certificat peut être remis à l'employeur contre récépissé ou lui être envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Obligations légales de l'employeur

L'employeur qui fait obstacle à l'exercice par la salariée de son droit de suspendre son contrat de travail est passible d'une amende, qui peut être majorée en cas de récidive.

Le point sur:

L'indemnisation

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu (C.trav., art. L.1225-24). La salariée bénéficie, sous certaines conditions, d'une indemnisation de la Sécurité sociale. Ces indemnités journalières de repos compensent partiellement la perte de salaire consécutive à l'interruption d'activités. Ces indemnités peuvent être complétées par un complément de salaire versé par l'employeur.

Le versement de ce complément de salaire nécessite un accord d'entreprise et peut donc légitimement faire partie des revendications d'une section syndicale à l'occasion des NAO ou d'une négociation spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore dans une négociation QVT.



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

En
pratique

La durée du congé est variable selon le nombre d'enfants déjà à charge et nouveau-nés.

Une femme ayant son premier enfant a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et se termine 10 semaines après la date de celui-ci (congé postnatal). Cette période est augmentée, d'une part en cas de naissances multiples, d'autre part lorsque la naissance porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée elle-même, ou le ménage, assume la charge (au sens des prestations familiales) ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée.

La salariée a la faculté de reporter une partie de son congé prénatal, à raison de 3 semaines. La durée du congé postnatal est augmentée d'autant. Cette faculté de report du congé prénatal est réservée aux salariés dont la grossesse se déroule normalement et sous réserve d'un avis favorable du médecin qui suit la grossesse. En tout état de cause, la salariée ne peut pas prendre moins de 3 semaines de congés de maternité avant la date présumée de l'accouchement afin de reporter après la naissance le solde du congé prénatal. Il s'agit d'éviter que la future mère ne compromette sa santé et celui de son enfant en interrompant son activité le plus tard possible.

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé
Première ou deuxième grossesse	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Troisième grossesse	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés	24 semaines	22 semaines	46 semaines

