



Salariées et salariés Mayennais

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

**Force Ouvrière vous informe de vos droits
Avec Les carnets de l'UDFO 53.**

Décembre 2015 : Le congé maternité

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée de ce congé dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues. Pendant leur congé de maternité, les femmes salariées peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières.

1. Le congé de maternité est-il obligatoire

Le congé de maternité, qui n'est subordonné à aucune condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise, correspond à un droit. La femme peut renoncer à ce droit, ou prendre un congé plus court que le congé légal ou conventionnel auquel elle a droit. Toutefois pendant une période de HUIT SEMAINES (dont les six semaines qui suivent l'accouchement), tout travail lui est interdit (code du travail art. L 1225-29) ; il s'agit là d'une véritable interdiction d'emploi édictée dans un but de protection de la femme. La loi ne fixe aucun délai pour prévenir l'employeur de l'état de grossesse.

2. Quelle est la durée du congé de maternité

Pour une naissance simple d'un premier enfant ou d'un second enfant, la durée du congé de maternité est en principe de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et de 10 semaines après l'accouchement (congé postnatal) soit un total de 16 semaines (CT art L 1225-17 al 1^{er}).

Attention :
Une convention collective peut prévoir des durées de congés maternité plus longues.

1

La date présumée de l'accouchement est fixée par le certificat médical que la salariée doit remettre à son employeur. Cette durée du congé est allongée à partir du 3^{ème} enfant et en cas de naissances multiples (CT art L.1225-18 ET 19)

		TOTAL	Congés prénatal	Congés postnatal
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	A partir 3 ^{ème} enfant	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Naissances multiples	Jumeaux	34 semaines	12 semaines	22 semaines
	Triplés et plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

L'allongement de la durée du congé à partir du troisième enfant est applicable dans les deux hypothèses suivantes :

- la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ;
- la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables (CT art L.1225-19).

Le congé postnatal et les indemnités journalières correspondantes sont dus, même si l'enfant n'est pas né vivant (CSS art R 331.5).

3. Situations particulières pouvant influencer sur le congé maternité

a) État pathologique

En cas d'état pathologique résultant de votre grossesse, une période supplémentaire de congé, n'excédant pas deux semaines, peut vous être accordée au cours de la période prénatale, dès lors que vous avez déclaré votre grossesse. Ce congé pathologique doit être prescrit par votre médecin. À noter :

- le congé pathologique peut vous être prescrit en une fois ou en plusieurs fois, mais dans la limite de 2 semaines maximum ;
- le congé pathologique ne peut pas être reporté sur la période postnatale.

b) Accouchement prématuré

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale de votre congé maternité n'est pas réduite : le congé prénatal non pris est reporté à la date de fin de votre congé postnatal. En cas d'accouchement prématuré intervenu plus de six semaines avant la date présumée, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation supplémentaire si votre enfant est hospitalisé dans un établissement disposant d'une structure de néo natalité ou de réanimation néonatale, afin d'y recevoir des soins spécifiques liés à sa naissance prématurée. Vous devez pour cela justifier de l'hospitalisation de votre enfant après sa naissance : demandez à l'établissement de santé dans lequel il est hospitalisé de vous délivrer un bulletin d'hospitalisation établi à son nom et adressez-le à votre caisse d'Assurance Maladie. La durée de la période d'indemnisation supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et la date initialement prévue de début du congé maternité. Elle s'ajoute à la durée du congé maternité et ne peut pas être prise séparément. Exemple : vous accouchez le 12 juillet 2012 et la date prévue du début de votre congé maternité était fixée au 22 juillet 2012. La durée de la période d'indemnisation supplémentaire dont vous pourrez bénéficier est égale à dix jours.

c) Accouchement tardif

En cas d'accouchement tardif, votre congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de votre accouchement et la durée de votre congé postnatal reste identique.

d) Hospitalisation de l'enfant

Si votre enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant sa naissance, vous avez la possibilité d'interrompre votre congé maternité, de reprendre votre travail et de reporter le reliquat de votre congé postnatal à la date de sortie de son hospitalisation.

e) Décès de l'enfant

En cas de décès de l'enfant :

- si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé, alors qu'il était né avant vingt-deux semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes, vous pouvez bénéficier d'un arrêt maladie pour la durée prescrite par votre médecin ;
- si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé, alors qu'il était né à partir de la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes, vous bénéficiez du congé maternité pour la durée du repos observé.

f) Décès de la mère

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut, sous réserve de cesser son activité salariée, bénéficier du congé postnatal de celle-ci et percevoir des indemnités journalières. Ce congé postnatal débute à compter de la date d'accouchement. Si le père ne perçoit pas ces indemnités, le conjoint salarié de la mère ou la personne liée à elle par

un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle, peut en bénéficier. Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine après sa naissance, le père ou, à défaut, le conjoint salarié de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période d'indemnisation à laquelle il ou elle peut prétendre

4. Effet du congé de maternité sur le contrat de travail

a) Le salaire

Pendant le congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociales. Aucune disposition n'oblige l'employeur à maintenir la rémunération antérieure. Toutefois de nombreuses conventions collectives garantissent le maintien de tout ou partie de la rémunération habituelle sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale

b) Les congés payés et ancienneté

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. Toutefois il est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés (CT art L3141-5) et pour la détermination des droits tenus à l'ancienneté (CT L 1225-24 et 42)

c) La participation et l'intéressement : droit maintenu

d) Le compte formation : droit maintenu

3

Où se renseigner - ou adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL
Téléphone 02 43 53 42 26 –
Courriel : udfo53@force-ouvriere.fr
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>



Bulletin d'adhésion

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE

NOM : Prénom :

Adresse :

..... Téléphone :

Nom et adresse de l'entreprise :

.....

Date et signature

