

Congé maternité dans le contrat de travail : durée, conditions, indemnités

Description

Le congé maternité est accordé à toute salariée enceinte soumise à un [contrat de travail](#), qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD.

Ce congé débute en principe avant l'accouchement et se poursuit sur une durée déterminée en fonction de la situation familiale, des particularités de la grossesse et des conditions de naissance de l'enfant.

[Créer mon contrat de travail en ligne](#)

Quelle est la durée du congé maternité ?

Le congé maternité commence au minimum 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Il est divisé en 2 périodes distinctes : le congé prénatal et le congé postnatal. La durée de ces différentes périodes **est variable et dépend de certains éléments** contextuels, notamment :

- le nombre d'enfants à naître ;
- les enfants à charge.

Ces éléments sont pris en compte afin d'adapter au mieux la situation de chacune des salariées.

Attention : Il s'agit d'un congé obligatoire pour toute salariée, qu'elle soit en [CDD](#) ou en [CDI](#). Ainsi, s'il est possible de l'écourter, il est interdit de simplement le refuser.

La durée du congé prénatal

La durée du congé prénatal dépend du nombre d'enfants déjà à charge ainsi que du nombre d'enfants attendus pendant la grossesse :

1	1ère ou 2ème naissance	6 semaines
	3ème naissance	8 semaines
Naissance de jumeaux		12 semaines
Naissance de plus de deux enfants		24 semaines

Bon à savoir : Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des congés plus importants.

Toute salariée peut décider d'aménager la durée de son congé maternité. Elle peut soit :

1. reporter le début du congé maternité prénatal sur le congé maternité postnatal ;
2. anticiper le congé maternité prénatal.

Report du début du congé prénatal

Il est possible de faire le report d'une partie de son congé prénatal sur le congé postnatal après l'accouchement dans la limite de 3 semaines. Cette décision doit toutefois être **prise sur avis favorable du médecin** qui suit la grossesse.

En revanche, l'accord de l'employeur est facultatif.

La demande de report s'effectue auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), au plus tard la veille du début du congé initialement prévu. En sus de la demande de report, la salariée doit **veiller à joindre l'attestation du médecin** indiquant qu'il n'existe aucune contre-indication à ce qu'elle poursuive son activité avant la naissance.

Attention : Le report peut être annulé, notamment si la salariée tombe en arrêt maladie avant la date prévue du congé. Dans ce cas, le congé débute au 1er jour de l'arrêt maladie.

Anticipation du congé prénatal

Il est également possible d'**anticiper le début du congé prénatal**, et de l'avancer de :

- 2 semaines maximum s'il s'agit du 3ème enfant ;
- 4 semaines maximum s'il s'agit d'une naissance multiple.

Le congé postnatal sera alors **amputé de la durée supplémentaire** accordée au congé prénatal.

Par exemple : une salariée enceinte de son 3ème enfant pourra ainsi débuter son congé maternité 10 semaines avant l'accouchement, mais il sera réduit à 16 semaines post-accouchement.

La durée du congé postnatal

Voici un tableau récapitulatif de la durée légale du congé postnatal en fonction du nombre d'enfants déjà à charge et du nombre d'enfants attendus pendant la grossesse :

Nombre d'enfants à naître	Statut de l'enfant à naître	Durée du congé postnatal
1	1ère ou 2ème naissance	10 semaines
1	3ème naissance	18 semaines
Naissance de jumeaux		22 semaines
Naissance de plus de deux enfants		22 semaines

Quels sont les cas particuliers qui peuvent avoir une incidence sur la durée du congé ?

Dans certains cas, il arrive que la grossesse rencontre des complications. Ces cas particuliers impliquent un traitement spécifique de la salariée enceinte, notamment

concernant son congé maternité.

Quels sont les cas particuliers qui peuvent avoir une incidence sur la durée du congé ?

- 1 Le congé pathologique
- 2 L'accouchement prématuré ou tardif
- 3 Le décès de la mère pendant le congé post-natal
- 4 Le décès de l'enfant

LegalPlace.

Le congé pathologique

Toute salariée malade du fait de sa grossesse ou des suites de son accouchement peut bénéficier d'un allongement de son congé maternité. Ainsi, si elle dispose d'un certificat médical justifiant sa condition, il est possible de **moduler le congé maternité** afin de l'augmenter de :

- 2 semaines avant la date présumée d'accouchement ;
- 4 semaines après l'accouchement.

A noter : Toute exposition au diéthylstilbestrol (DES) pendant la grossesse fait débuter le congé maternité au 1er jour de l'arrêt maladie issu de cette exposition. Il pourra être maintenu jusqu'au 1er jour du congé prénatal si nécessaire.

L'accouchement prématuré

L'accouchement prématuré n'a aucune incidence sur la durée totale du congé maternité. En effet, si le congé prénatal est écourté, le congé postnatal est quant à lui allongé d'autant.

Cependant, un **temps de congé supplémentaire est imposé** dans le cas où :

- l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue ;
- son hospitalisation s'avère obligatoire.

Dans ce cas, cette durée supplémentaire correspond au nombre de jours écoulés entre la date effective d'accouchement et la date initialement prévue pour le début du congé prénatal. Ainsi, un enfant qui naît une semaine avant le début du congé prénatal entraînera une prolongation d'une semaine sur le congé postnatal.

Bon à savoir : L'accouchement tardif entraîne quant à lui une prolongation du congé prénatal jusqu'au jour effectif de la naissance, sans toutefois entraîner une réduction du congé postnatal.

Le décès de la mère pendant le congé post-natal

Si la mère décède pendant la période de congé postnatal, le père de l'enfant peut se **substituer dans ses droits**. Il bénéficie ainsi :

- de l'entièreté du congé postnatal ;
- des [indemnités journalières](#) accordées à la mère.

Il devra cependant cesser toute activité professionnelle le temps de ce congé, informer son employeur du motif de son absence et lui indiquer la date à laquelle il compte reprendre le travail.

Bon à savoir : Pour que le transfert des indemnités journalières restantes soit effectif, le père de l'enfant doit fournir à la CPAM des justificatifs attestant de sa situation.

Le décès de l'enfant

En cas de décès de l'enfant, la mère bénéficie :

- d'un arrêt maladie pour la durée prescrite par son médecin si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né avant 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes ;
- du congé maternité pour la durée du repos observé si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né à partir de la 22e semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes.

Tableau récapitulatif : la durée du congé maternité

Voici un tableau récapitulatif des différentes durées composant le congé maternité :

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Période totale du congé maternité
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2ème enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

A noter : Le père de l'enfant bénéficie lui aussi d'un [congé paternité](#).

Quelle indemnisation durant le congé ?

Sous réserve de remplir les conditions requises, les salariées enceintes bénéficient d'une indemnisation pendant leur congé maternité. Dans certains cas, des indemnités journalières leur sont également versées.

Conditions pour bénéficier de l'indemnisation ?

La salariée enceinte est indemnisée par la Sécurité Sociale, sous réserve que son congé maternité dure au moins 8 semaines (dont 6 après l'accouchement). De plus, elle doit impérativement se trouver dans l'une des situations suivantes :

- avoir cumulé 10 mois d'affiliation à la sécurité sociale à la date présumée de l'accouchement ;
- avoir travaillé au moins l'équivalent d'un tiers-temps, c'est-à-dire 150 heures pendant les 3 mois précédant l'arrêt de travail ou 600 heures au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;
- avoir cotisé, pendant les 6 mois précédant la date de la grossesse, sur la base d'un salaire minimum au moins égal à 10 728,55 € ou 21 457,10 € sur la période de 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Montant et versement des indemnités

En principe, le versement des indemnités journalières (IJ) **a lieu en moyenne tous les 14 jours**. Leur montant est calculé sur la base du salaire perçu pendant les 3 mois précédant le début du congé maternité.

Pour les employées saisonnières ou celles exerçant une activité discontinue, le calcul prend en compte les salaires des 12 mois précédant le début du congé. Au 1er janvier 2023, le **montant maximum de l'indemnité journalière maternité est de 95,22 € par jour** avant déduction des 21% de charges (CSG et CRDS).

A l'issue de ce calcul, on obtient le montant de l'indemnité journalière à verser. De plus, le salaire pris en compte ne peut excéder le plafond mensuel de la sécurité sociale, **fixé à 3 666,00 €** au 1er janvier 2023.

Attention : Les dispositions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorables, allant parfois jusqu'au maintien intégral du salaire.

Comment renouveler le congé maternité ?

Lorsqu'une employée est enceinte, elle doit informer son employeur de la [suspension de son contrat de travail](#) par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra également indiquer dans ce courrier la date prévue pour son retour dans l'entreprise.

De même, si elle décide de prolonger son congé, elle devra le **notifier par courrier à son employeur** 1 mois avant la fin de son congé initial. On parlera alors, non plus de congé maternité, mais de [congé parental](#) d'éducation.

Ce congé est **ouvert à tout salarié disposant d'au moins 1 an d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant. Conclu pour une durée d'un an au maximum, il est renouvelable 2 fois lorsque la mère accouche d'un ou de deux enfants simultanément.

En revanche, pour une naissance multiple (au-delà de 3 enfants nés simultanément) il sera renouvelable 5 fois et devra prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire des enfants.

Que faire à la fin du congé maternité ?

À la fin du congé maternité, la salariée peut au choix :

- reprendre son emploi précédent ;
- trouver un emploi similaire dont la rémunération est au moins égale à celle perçue avant le début du congé.

Elle devra cependant **se présenter à une visite médicale de reprise** organisée par l'employeur dans les 8 jours suivant la date de son retour dans l'entreprise.

Cette visite est obligatoire et a notamment pour but de vérifier que le poste est compatible avec son état de santé.

Zoom : La rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi Legal Place met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Si l'état de santé de la salariée le nécessite, le médecin du travail peut proposer un reclassement ou encore l'aménagement de son poste. S'il est nécessaire, un avis d'inaptitude pourra également être établi.

En principe, la visite s'effectue sur les heures de travail et la salariée est rémunérée aux conditions habituelles. Si la visite s'effectue en dehors des heures de travail (travail de nuit par exemple) elle doit malgré tout être comptée dans le [temps de travail effectif](#) de la salariée et ouvrir droit à la rémunération correspondante.

A noter : la salariée dispose également du droit de s'entretenir avec son employeur concernant son orientation professionnelle.

FAQ

J'ai repris mon travail et souhaite continuer l'allaitement de mon enfant, que faire ?

Il n'existe pas de congé spécifique pour allaitement. Ainsi, si vous allaitez votre bébé, votre congé postnatal ne pourra pas être prolongé pour ce motif. En revanche, vous êtes autorisée à allaiter votre enfant pendant vos heures de travail. L'employeur ne

peut s'y opposer.

Quand faut-il déclarer sa grossesse ?

La déclaration de grossesse vous est remise par votre médecin généraliste, gynécologue ou sage-femme lors du premier examen prénatal confirmant que vous êtes enceinte. Pour bénéficier de vos droits, vous devez envoyer votre déclaration de grossesse dans les 14 premières semaines ou avant la fin du 3ème mois.

Durant le congé maternité, est-ce que je perds des salaires ?

Durant un congé maternité, le salaire est suspendu. C'est la Sécurité sociale qui règle les indemnités journalières. Leur montant est calculé en fonction du salaire perçu au cours des mois précédant le congé maternité.