

précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. La salarié.e à droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. La salariée peut accéder à une action de formation.

Rattrapage salarial : la rémunération de la salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de son congé. Cela concerne les augmentations des salariés de la même catégorie qu'elle, ou à défaut, la moyenne des augmentations de l'entreprise. Un accord de branche ou d'entreprise peut garantir des garanties d'évolution de la rémunération durant le congé maternité.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la salariée dans l'entreprise. Si la salariée enchaîne un congé maternité et un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial a lieu. Mais seules les augmentations intervenues durant son congé maternité sont prises en compte.

Attention : quand on parle de rémunération, on entend par là salaire, avantages en nature.

Visite médicale de reprise: la salariée doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical de reprise par le médecin du travail, au plus tard dans les 8 jours de la reprise. Une surveillance médicale renforcée a lieu pour les femmes allaitant. Le médecin du travail est le seul juge de la fréquence et de la nature des examens que nécessite cette surveillance.

En cas d'allaitement, la salariée bénéficie de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi. Si son entreprise compte plus de 100 salarié.e.s, la salariée peut demander à son employeur un local dédié à l'allaitement.

Priorité de réembauchage : la salariée démissionnaire bénéficie d'une priorité de réembauchage qui ne vaut que pour l'année suivant la rupture de son contrat de travail. Pour cela, la salariée demande son réembauchage par lettre recommandée ou remise contre récépissé. Pour cela, il faut que l'employeur notifie à la salariée les propositions de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Attention : cette priorité de réembauchage n'implique pas un droit automatique à un emploi. Il faut qu'il y ait vacance d'emploi et que la qualification de la salariée postulant soit la bonne.

➤ QUELS LIENS AVEC MES ÉLU.E.S DE TERRAIN ?

- En cas de non respect de mes droits, le salarié.e peut contacter les Délégué.e.s du Personnel CFDT.
- Vos élu.e.s connaissent vos accords d'entreprise et votre convention collective qui peuvent prévoir des dispositifs plus favorables, n'hésitez pas à les contacter pour avoir plus de renseignements.

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE CONGÉ

MATERNITÉ



RÉSEAU SENTINELLES

Toutes les femmes en état de grossesse médicalement constaté bénéficient au droit à congé maternité, et cela, sans condition d'ancienneté. Pour cela, la salarié.e informe son employeur de son absence et de la date à laquelle elle reprendra son travail. Un certificat médical est remis contre récépissé ou par lettre recommandée.

f3c-cfdt.fr

› DÉFINITION

La durée du congé maternité est :

Situation familiale avant la naissance	Naissance	Durée du congé (en semaine)			
		Prénatal	Pathologique prénatal	Postnatal	Total*
Pas d'enfant	Un enfant	6	8	10	16
	Jumeaux	12	14	22	34
	Triplés et plus	24	26	22	46
Deux enfants ou plus	Un enfant	8	10	18	26
	Jumeaux	12	14	22	34
	Triplés et plus	24	26	22	46

*Le total de la durée du congé maternité est calculé en additionnant la durée prénatale et la durée postnatale.

La future mère peut reporter, dans la limite de trois semaines, le point de départ du congé prénatal. Ce report ne peut pas être imposé par l'employeur.

Remarque : la prescription d'un arrêt de travail pour maladie entre la date normale du début de congé maternité et la date résultant de la demande de report entraîne l'annulation de ce report. Le congé maternité commence à courir à partir du premier jour de l'arrêt de travail.

Le congé prénatal : la date d'accouchement est fixée par certificat médical. C'est à partir de là que l'on calcule le point de départ de la période prénatale.

Le congé pathologique : lorsqu'un certificat médical atteste d'un état pathologique, comme résultant de la grossesse, la période prénatale de suspension est allongée. Ce congé est indemnisé au titre de l'assurance maladie.

Remarque : la prolongation ne peut excéder 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ainsi, si un arrêt de travail est fourni un mois avant le début du congé prénatal, la salariée est toutefois considérée comme étant en congé maternité deux semaines avant la date de début.

Le congé pathologique postnatal : lorsqu'un certificat médical atteste d'un état pathologique, comme résultant de l'accouchement, la période postnatale peut être prolongée dans la limite de quatre semaines. Dans ce cas là, la salariée est indemnisée par l'assurance maladie. De plus, durant cette période, la salariée est protégée contre le licenciement.

• **En cas d'accouchement prématuré,** la période de repos prénatal dont la salariée n'a pu bénéficier s'ajoute au congé postnatal. Lorsque l'accouchement a lieu six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, la période de repos postnatal est prolongée.

• **En cas d'accouchement tardif,** la période prénatale se trouve prolongée d'autant sans que cette prolongation ne s'impute sur le congé postnatal.

• **En cas d'hospitalisation de l'enfant,** pendant six semaines après l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie de son congé auquel elle peut encore prétendre.

• **En cas d'hospitalisation de l'enfant,** prématuré de plus de six semaines, la période de repos postnatal est prolongée du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et le début de la période de congé prénatal.

› QUEL EST LE STATUT DE LA SALARIÉ.E DURANT SON CONGÉ ?

- Son contrat de travail est suspendu.
- La loi impose un repos obligatoire de 8 semaines. Il est impossible d'y déroger. La visite médicale d'embauche permet de déceler les tentatives d'embauche prématurée.
- La salariée peut être remplacée pendant la durée de son absence par un CDD ou un travailleur temporaire.
- **Ancienneté :** la durée du congé de maternité est assimilé à du travail effectif et donc est déterminante pour le calcul des droits à l'ancienneté.
- **Congés payés :** la durée du congé de maternité est assimilé à du travail effectif et donc est déterminante pour les congés payés. La salariée de retour de congé maternité a droit à son congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés applicable dans l'entreprise. Si l'employeur ne permet pas à la salariée de prendre ses congés avant ou après son congé maternité, il devra lui verser une indemnité compensatrice.
- **RTT :** la durée du congé maternité n'est pas considérée comme du temps de travail effectif dans le calcul des jours RTT.
- **Intéressement et participation :** le congé maternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.
- **Compte Personnel de Formation :** la période du congé maternité est intégralement prise en compte dans les droits ouverts au titre du Compte Personnel de Formation.
- **Démission :** la salariée peut démissionner du jour au lendemain sans respecter le préavis. Il est conseillé de le notifier par écrit.
- **Protection contre le licenciement :** Protection contre le licenciement : depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » la salariée est protégée pendant son congé maternité et pendant les 10 semaines qui suivent. La loi prévoit également que cette période de protection s'applique au second parent qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant ainsi qu'aux parents adoptants. (Article L1225-4-1).

› QUELLE EST L'INDEMNISATION DURANT LE CONGÉ MATERNITÉ ?

- Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont perçues par la salariée.e.
- Concernant le maintien de salaire par l'employeur. La loi n'impose pas à l'employeur de maintenir le salaire durant le congé maternité. En revanche, la convention collective peut y faire référence.
- Pour ce qui est des primes et des gratifications, certaines primes ou gratifications sont conditionnées par la présence de la salariée dans l'entreprise. Ainsi, une salariée absente le jour du versement de la prime ne peut prétendre à cette prime.
- Concernant les avantages en nature, si le véhicule de fonction est utilisé par la salariée dans sa vie personnelle, celui-ci ne peut pas lui être retiré durant son congé maternité. Cela est également valable pour le logement de fonction.

› QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Reprise d'activité : la salariée bénéficie d'un droit automatique de réemploi. Elle retrouve son emploi