



MAJ 09.2017

Source :

- CCB du 21/05/2010
- Info. UNA

Le congé maternité


■ Principes

La prise du congé maternité entraîne la suspension du contrat de travail. Il n'est pas prévu par la CCB de maintien de salaire mais la mutuelle continue de s'appliquer.

Le congés maternité est considéré comme une période de travail effectif et donc doit être **prise en compte à 100%** pour l'acquisition de droit à congés payé et pour le calcul de l'ancienneté.

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance).

Sa durée est légale et elle peut varier en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et être augmenter en cas de naissances multiples.

 Tableau récapitulatif :

	Avant l'accouchement Congé prénatal	Après l'accouchement Congé postnatal	Durée totale du congé
1ère ou 2ème naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

En cas d'état pathologique attesté par certificat médical, le congé maternité peut être prolongé de deux semaines avant la date prévue de l'accouchement et de quatre semaines après celui-ci (article L 1225-21 du Code du travail).

■ La reprise d'activité


Le contrat de travail est seulement suspendu et donc, le maintien du salarié dans la structure ne doit en aucune manière être remise en cause.

La salariée qui revient se doit ainsi de retrouver son précédent emploi.

L'employeur a l'obligation d'organiser **une visite de reprise** dans les 8 jours suivant la date de la fin du congé de maternité (article R4624-22 et R4624-23 du Code du travail).

■ La protection du salarié

Les salariées enceintes sont protégées: avant, pendant et après le congé maternité

 Tableau synthétique :

Salariée en état de grossesse	Congé maternité (prénatal / postnatal)	Salariée de retour de son congé maternité
Impossibilité de licencier la salariée sauf faute grave <u>non liée à l'état de grossesse</u>	Impossibilité absolue de licenciement <u>quel que soit le motif pouvant être invoqué*</u>	Impossibilité de licenciement pendant 10 semaines (sauf faute grave <u>non liée à l'état de grossesse</u>)**

* la démission et la rupture conventionnelle restent possible pendant le congé maternité

** L'interdiction de licenciement s'entend dès le retour effectif au travail du salarié. La prise de congés payés, par exemple dès la fin du congé maternité, a pour effet de repousser la date du début des 10 semaines de protection.