

Entreprises : quelles obligations devez-vous respecter durant le congé de maternité ?

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 09/03/2022 - **Ressources humaines**

La loi garantit aux femmes enceintes le droit aux congés de maternité avant et après l'accouchement. Quelles sont les règles à respecter ?

Avant le congé de maternité

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. **La salariée doit vous avertir du motif de son absence et des dates présumées de début et de fin du congé.**

Cette information s'effectue à l'oral ou par lettre recommandée avec accusé de réception. **Il est impossible de vous opposer à ce départ.**

Pendant le congé de maternité

Ne pas licencier la salariée en congé de maternité

La loi protège les femmes contre toute forme de discrimination pour cause de grossesse.

Ainsi, **vous ne pouvez pas licencier une salariée usant ou non de son droit au congé maternité.**

Cette interdiction s'impose durant toutes les périodes suivantes :

- ▶ durant l'intégralité du congé de maternité
- ▶ durant les congés payés pris immédiatement à l'issue du congé de maternité
- ▶ pendant les 10 semaines suivant l'expiration des deux périodes précédemment citées.

Respecter la durée du congé de maternité de la salariée

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité **six semaines avant la date de l'accouchement et 10 semaines après.**

La durée du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître ou du nombre d'enfants déjà à charge.

[En savoir plus sur la durée du congé de maternité](#)

La salariée peut choisir de répartir ses congés entre la **période prénatale et postnatale.**

Toutefois, **vous ne pouvez pas employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.**

De plus, **il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.**

Garantir la rémunération de la salariée et son évolution pendant le congé de maternité

Pendant le congé de maternité, **la salariée enceinte perçoit des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.**

Afin que la salariée perçoive ces indemnités journalières, vous devez, en tant qu'employeur, **établir une attestation de salaire**.

Pour en savoir plus sur les modalités de transmission de l'attestation de salaire, consultez la [page dédiée sur le site de l'Assurance maladie < https://www.ameli.fr/paris/entreprise/vos-salaries/arret-de-travail/attestation-salaire >](https://www.ameli.fr/paris/entreprise/vos-salaries/arret-de-travail/attestation-salaire).

De plus, la **convention collective de votre branche peut vous imposer de compléter ces indemnités à hauteur du salaire**.

>> Consultez le simulateur de calcul d'indemnités journalières maternité ou paternité < http://www.ameli.fr/simulateur >

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, la salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité a le droit aux mêmes évolutions salariales que n'importe quel autre collègue relevant de la même catégorie professionnelle.

À défaut, cette majoration est calculée en fonction de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Après le congé de maternité

Maintenir les droits d'ancienneté et réaffecter la salariée dans son emploi précédent son congé de maternité

Bien que le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail, **vous devez assimiler toute la durée de ce congé à du travail effectif** pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Par ailleurs, à la fin du congé de maternité, vous devez réaffecter la salariée dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire. **La rémunération doit rester, au minimum, équivalente**.

Accorder un congé parental d'éducation en cas de demande

La salariée peut vous demander de bénéficier d'un congé parental d'éducation. Il lui permet d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever son enfant. **Seule condition : attester d'une année d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant.

Assurer un entretien professionnel à la salariée

À l'issue des congés, **vous devez accorder un entretien professionnel à la salariée** dont les modalités sont définies dans [l'article L6315-1 du Code du travail < https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000021340649&dateTexte=&categorieLien=cid >](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000021340649&dateTexte=&categorieLien=cid) : cet entretien vise à échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée. En aucun cas, il ne doit porter sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont vous remettrez une copie à la salariée.

Garantir un examen de reprise d'activité auprès du médecin du travail

Vous devez vous assurer que la salariée puisse bénéficier d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail.

Permettre à la salariée, souhaitant élever son enfant, la rupture du contrat sans délai de préavis

La salariée en **contrat à durée indéterminée (CDI)** peut **rompre le contrat de travail** qui vous lie **sans avoir à respecter le délai habituel de préavis**, si cette **rupture est motivée par le souhait d'élever son enfant**.

Elle doit toutefois vous prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant son départ. **Cette possibilité lui est offerte dans un délai de deux mois suivant la naissance de l'enfant**.

Il vous est donc impossible de demander une quelconque indemnité pour non-respect de ce délais.

Accorder une priorité de réembauche

Pendant une année après son départ, l'ancienne salariée peut demander à réintégrer votre entreprise.

Dans ce cas, **elle bénéficie d'une priorité de réembauche** pour des emplois en adéquation avec ses qualifications.

En cas de réemploi de la salariée, vous devez lui accorder tous les avantages acquis avant son départ. Par ailleurs, la salariée réembauchée bénéficie d'un droit à la formation professionnelle, notamment en cas de changements de techniques ou de méthode de travail.

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Entreprises, quelles sont les durées légales à respecter en cas de congé de maternité ?

Entreprises, comment fonctionnent les congés de paternité ?

La déclaration sociale nominative (DSN), comment cela fonctionne ?

En savoir plus sur le congé de maternité

Le congé de maternité < <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>> sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Le congé de maternité de votre salariée < <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/evenements-familiaux/conge-maternite>> sur le site de l'Assurance Maladie

Ce que dit la loi

Articles L1225-17 à L1225-28 < <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195592&cidTexte=LEGITEXT000006072050>> du Code du travail relatif aux autorisations d'absence et congé de maternité

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

exemple : nom.prenom@domaine.com

Je m'abonne

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)

Partager la page   