



FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES
SOCIETES D'ETUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION
263 rue de Paris – case 421 – 93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 84 34 ; fax : 01 48 18 84 86. Mail : fsetud@cgt.fr
Site internet : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>



Fiche pratique NUMERO 41 - parue dans le Lien Syndical n°340 (janvier 2005)

Le congé de maternité

Congé minimum et maximum :

La salariée doit cesser son activité durant au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement. A défaut, les indemnités journalières sont supprimées (code de la Sécurité Sociale article L.331-3).

Il est interdit d'employer une femme durant les 6 semaines qui suivent son accouchement. Cette interdiction est sanctionnée pénalement (art. L260-4 et R.262-7 du Code du travail).

La salariée est en droit de cesser son activité plus longtemps : 6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après. En cas d'accouchement postérieur à la date présumée, le congé postnatal est décompté à partir de la date réelle de la naissance.

Prolongations :

En cas de naissances multiples, la durée du congé est portée à 34 semaines pour des jumeaux (12 semaines avant, 22 après) et 46 semaines pour des triplés (24 semaines avant, 22 après).

Si la naissance porte à 3 ou plus le nombre d'enfants au foyer, le congé est porté à 26 semaines (8 semaines avant et 18 après).

En cas d'état pathologique de la mère, le congé prénatal peut être prolongé de 2 semaines, le congé postnatal de 4 semaines.

Si l'enfant est hospitalisé, la mère peut reprendre le travail après la période d'arrêt obligatoire de 6 semaines et reporter le reliquat de son congé postnatal lorsque l'enfant retourner au foyer.

Les droits :

La salariée est protégée contre le licenciement. C'est une interdiction absolue pendant le congé de maternité. Pendant la grossesse le licenciement ne peut être prononcé que si l'employeur invoque une faute grave non liée à l'état de grossesse ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.