



Le congé maternité

Droits à congé

Naissance simple

La salariée a droit de bénéficier d'un congé maternité à **partir de la 6^e semaine précédant la date présumée d'accouchement et jusqu'à 10 semaines après cette date** (L. 1225-17 du Code du travail).

Naissances multiples

En présence de naissances multiples, la durée du congé maternité varie :

- Pour la naissance de 2 enfants : la période commence **12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement**. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.
- Pour la naissance de 3 enfants et plus : la période commence **24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement** (L. 1225-18 du Code du travail).

État pathologique

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de **2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci** (L. 1225-21 du Code du travail).

Accouchement avant la date présumée

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des 16, 34, 46 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit (L. 1225-20 du Code du travail).

Report du congé maternité

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de 3 semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant (L. 1225-17 du Code du travail).

Protection

Embauche

La candidate à l'emploi salariée n'est pas tenue de révéler sa grossesse (L. 1225-2 du Code du travail).

Allaitement

Non, le Code du travail ne prévoit pas un allongement du congé maternité en cas d'allaitement.

Pendant la première année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose d'une heure par jour durant le temps de travail.

L'heure pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

La période de trente minutes est réduite à vingt minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement.

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. A défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Tout employeur employant plus de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

(L. 1225-30 et suivants, R. 1225-1 et suivants du Code du travail).

Le congé paternité

Tout salarié peut, en plus des 3 jours « naissance », bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Qui est concerné ?

Le père salarié,

le cas échéant :

- Le conjoint ou concubin salarié de la mère,
- Ou la personne salariée liée à la mère par un pacte civil de solidarité.

Le type de contrat ainsi que l'ancienneté du salarié n'ont pas d'incidence.

Si la mère de l'enfant vit en couple: Mariage, Pacs ou concubinage (union libre) avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Quelle est la durée ?

25 jours pour une naissance unique,

32 jours en cas de naissances multiples.

Plus précisément, ce congé se compose :

d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance.

Et d'une période de 21 jours (ou 28 en cas de naissances multiples).

Quelle est la rémunération ?

Les 3 jours de naissance sont rémunérés par l'employeur, contrairement aux jours au titre du congé de paternité.

Comment procéder ?

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre et précise la date à laquelle il entend y mettre fin. Il est préférable de réaliser cette demande par écrit.

Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Quel est le délai de prévenance ?

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congé de vingt et un jours et de vingt-huit jours sont fixés par décret. Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de vingt et un jours ou de vingt-huit jours ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Que se passe-t-il en cas d'hospitalisation de l'enfant ?

Par dérogation aux quatre premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, la période de congé de quatre jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret.

Quels sont les effets ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le congé d'adoption

Durée du congé d'adoption

Lors de l'adoption d'un enfant, le.la salarié.e a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, à l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le.la salarié.e ou le foyer assume la charge,
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples (L. 1225-37 du Code du travail).

Suspension du contrat de travail

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail.

Les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement pendant la suspension. Cela ne fait pas obstacle à l'échéance du CDD (L. 1225-38 du Code du travail).

Le congé parental