



Maternité au travail : mes droits

Salariée, fonctionnaire ou contractuelle,
indépendante : je fais le point sur mes droits





Situation 1 : Salariée

Droit du travail entreprise privée



Pendant la grossesse

Pendant la grossesse, l'employée bénéficie d'**autorisations d'absence** pour :

- **7 visites médicales** chez le médecin ou la sage- femme : la première devant être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse, et les 6 autres chaque mois à partir du 4ème mois de grossesse.
- **Les 3 échographies prévues** (une par trimestre).

Le second parent a le droit d'assister à 3 des examens médicaux durant les horaires de travail.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté, et sont rémunérées. L'employé.e doit présenter un **justificatif d'absence si son employeur le demande** (Penser à le demander au professionnel de santé rencontré).

Il est également possible de demander des **aménagements de postes** (notamment si la fonction occupée est incompatible avec l'état de grossesse).





Le congé maternité

Démarches

La salariée enceinte doit **déclarer sa grossesse à sa caisse d'Assurance Maladie et à sa caisse d'allocations familiales, avant la fin de la 14e semaine de grossesse.**

Il n'existe pas d'obligation concernant la date à laquelle la salariée enceinte doit déclarer sa grossesse à son employeur. Elle doit uniquement l'informer de son départ en congé maternité.

Il est préférable néanmoins de le prévenir dans les meilleurs délais pour que la future maman puisse bénéficier des avantages légaux et conventionnels (spécifiques à son entreprise ou à son secteur d'activité) liés à sa grossesse.

Indemnités

Pendant son congé, la salariée bénéficie d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale, en lieu et place de son salaire. [Pour connaître le montant, faire la simulation.](#)





Le congé maternité

Durée

La **durée légale** du congé maternité est de **16 semaines**.

Il se compose

- d'un **congé prénatal** (avant la date présumée de l'accouchement) de **6 semaines**
- d'un **congé postnatal** (après l'accouchement) de **10 semaines**.

Si la salariée enceinte a déjà donné naissance à deux enfants, la durée du congé maternité est de 26 semaines (8+18 semaines en principe).

Si elle attend des jumeaux, le congé maternité est de 34 semaines.

La salariée peut choisir de réduire son congé prénatal de 1 à 3 semaines et reporter ces semaines non prises après la naissance du bébé, avec l'accord d'un médecin à transmettre à son employeur.

Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu, et l'employeur s'expose à un risque s'il contacte la salariée.

Pendant toute la durée légale des congés maternité et adoption, les salarié-es bénéficient d'une protection contre le licenciement.





Le retour de congé maternité dans l'entreprise

Visite médicale

Voir page dédiée

Protection de l'emploi

La salariée devra en principe **retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son congé maternité ou à défaut un emploi équivalent** (niveau de rémunération et de qualification). Aucun changement du contrat de travail ne peut lui être imposé.

Allaitement

Voir page dédiée

Entretien de retour

La salariée doit également se voir proposer **un entretien professionnel de retour par son employeur**. Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ainsi que sur ses éventuels besoins de formation. Il est généralement organisé avec son supérieur hiérarchique direct ou une personne des ressources humaines.

Cet entretien est obligatoire.





La visite médicale post-retour de congé maternité

L'entreprise doit organiser **une visite médicale obligatoire de reprise du travail à la collaboratrice dans les 8 jours qui suivent son retour et sur son temps de travail** (ou si c'est incompatible avec son temps de travail, ce temps est rémunéré de façon habituelle).

Cette visite vise à vérifier son aptitude à reprendre le travail et si son poste est compatible avec son état de santé.

Le médecin du travail préconisera le cas échéant des aménagements du poste ou un reclassement, voire un avis d'inaptitude.

Attention : l'employeur s'expose à des risques si elle n'est pas mise en place : la salariée peut par exemple demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison de l'absence de visite médicale, ou remettre en cause le bien-fondé d'un licenciement qui surviendrait postérieurement.





L'allaitement au travail

- Une salariée peut allaiter son enfant ou tirer son lait durant les heures de travail, pendant 1 an à partir de la naissance de l'enfant.
- Elle peut réduire son temps de travail d'1 heure par jour répartie en **2 périodes : 30 minutes le matin, 30 minutes l'après-midi.**
- En l'absence d'accord avec l'employeur, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.
- Les **temps de pause ne sont pas rémunérés** (sauf dispositions conventionnelles contraires).
- Cette période d'allaitement est réduite à 20 minutes si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail).
- Tout local dédié à l'allaitement doit respecter des normes strictes en matière de santé et sécurité au travail.
- L'entreprise qui emploie plus de 100 salariées peut être mise en demeure d'installer un tel local dans son établissement (ou à proximité).





Le congé parental

Tout-e salarié-e peut bénéficier du **congé parental d'éducation** dès lors qu'il/elle cumule 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur ne peut s'y opposer.

Il existe deux modalités de congé parental :

- **Le congé parental à temps partiel** : le/la salarié-e choisit la durée de travail qui lui convient, en accord avec l'employeur et pour un minimum de 16h par semaine.
- **Le congé parental à temps complet** : le contrat de travail est suspendu le temps du congé.

Le congé parental est retenu pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, et entièrement pour le calcul des droits à la formation (CPF).





Le congé parental

Le congé parental **peut durer jusqu'à 1 an et être renouvelé 2 fois maximum jusqu'aux 3 ans de l'enfant**. Cette durée peut être prolongée dans certains cas spécifiques (adoption multiple, jumeaux ou plus, handicap...).

Ce congé n'est pas rémunéré par l'entreprise et bénéficie d'une allocation, minime, de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) :

L'annonce à l'employeur du choix de recourir à un congé parental doit se faire :

- 1 mois avant la fin du congé maternité / d'adoption.
- 2 mois avant son début, s'il n'est pas consécutif au congé maternité ou adoption, et dans le cas où il est pris par le second parent.

Il peut débuter à tout moment jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant

En fin de congé parental, le ou la salarié-e bénéficie d'un entretien professionnel et doit retrouver un poste et une rémunération équivalente au poste occupé précédemment.





Où me renseigner

- Le site ["service.public.fr"](https://www.service-public.fr) est le site de référence en matière de droit du travail. Il est régulièrement mis à jour avec les réformes.
- Le compte instagram @droitsdeparents
- Le [dossier Ameli](#)





Situation 2 : Fonctionnaire ou contractuelle

Droit du travail public - collectivité / Etat /
Hôpital



Pendant la grossesse

Suivi médical

Pendant la grossesse, l'agente bénéficie d'**autorisations d'absence** de droit pour l'ensemble des examens médicaux prévus pour la surveillance de la grossesse et post-accouchement.

Si les séances de préparation à l'accouchement ne peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail, l'agente peut les réaliser sur les heures de service, sur présentation d'un justificatif du professionnel de santé.

Réduction du temps de travail

Sur avis du médecin traitant, les agentes peuvent bénéficier d'aménagements des conditions de travail.

A compter du troisième trimestre de grossesse, elles bénéficient d'une **réduction d'une heure du temps de travail par jour**, non récupérable

Sur avis du médecin du travail ou du médecin de prévention, l'agente peut bénéficier de plus de trois jours de télétravail que les jours réglementaires (dérogation possible pour 6 mois maximum)..





Le congé maternité

Démarches

L'agente enceinte doit **déclarer sa grossesse avant son quatrième mois de grossesse à son employeur, par courrier.**

- si elle est fonctionnaire ou stagiaire : envoi de cette déclaration au service du personnel de son entité de rattachement
- pour les agentes soumis au régime générale de la sécurité sociale : envoi de cette déclaration également à la caisse primaire d'assurance maladie

Rémunération

Pendant son congé, l'agente bénéficie de son **salaire habituel**, sans journée de carences.





Le congé maternité

Durée

La **durée légale** du congé maternité est de **16 semaines**.

Il se compose

- d'un **congé prénatal** (avant la date présumée de l'accouchement) de **6 semaines**
- d'un **congé postnatal** (après l'accouchement) de **10 semaines**.

Si l'agente enceinte a déjà donné naissance à deux enfants, la durée du congé maternité est de 26 semaines (8+18 semaines en principe).

Si elle attend des jumeaux, le congé maternité est de 34 semaines.

L'agente peut choisir de réduire son congé une partie de congé prénatal en postnatal, en respectant un minimum de deux semaines en prénatal, avec l'accord d'un médecin à transmettre à son employeur.

Il est également possible de reporter deux semaines du congé postnatal en prénatal, sur simple demande à son employeur. La période postnatale en sera réduite d'autant.





Le retour de congé maternité dans son service

Visite médicale

Au moment de sa réintégration dans les services, l'agente doit bénéficier d'une visite médicale avec le médecin de prévention.

Protection de l'emploi

L'agente devra en principe **retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son congé maternité**, ou si les nécessités de service l'imposent, un emploi équivalent, dans un lieu au plus proche de son dernier lieu de travail.

Sur sa demande, l'agente peut aussi être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile (en tenant compte des règles de priorité).

Allaitement

Voir page dédiée

Entretien de retour

La salariée doit également se voir proposer **un entretien professionnel de retour par son employeur**. Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ainsi que sur ses éventuels besoins de formation. Il est généralement organisé avec son supérieur hiérarchique direct ou une personne des ressources humaines.





L'allaitement au travail

- Une agente peut allaiter son enfant ou tirer son lait durant les heures de travail, pendant 1 an à partir de la naissance de l'enfant.
- Elle peut réduire son temps de travail d'1 heure par jour répartie en **2 périodes : 30 minutes le matin, 30 minutes l'après-midi.**





Les aménagements du temps de travail avec un jeune enfant

Pour éduquer et accompagner son enfant, l'agent.e bénéficie de trois grandes options.

Le temps partiel d'éducation

Sur simple demande, l'agent.e peut bénéficier d'un temps partiel de droit (de 50, 60, 70 ou 80% du temps de travail) jusqu'aux 3 ans de l'enfant. La demande peut être faite à tout moment dans cette période.

Le congé parental

Il s'agit d'un congé à temps complet de droit. Ce congé est d'une **durée minimale de 2 mois, et est accordé par période renouvelable de 2 à 6 mois, jusqu'au 3 ans de l'enfant**. La première demande ou la demande de renouvellement doit être faite minimum deux mois avant le début du congé envisagé. L'agent.e ne perçoit aucune rémunération.

La disponibilité

Il s'agit de la possibilité de demander une disponibilité pour élever son enfant, jusqu'aux 12 ans de celui-ci. L'agent.e ne perçoit aucune rémunération.





Où me renseigner

- Le site ["service-public.fr"](https://www.service-public.fr) est le site de référence en matière de droit du travail. Il est régulièrement mis à jour avec les réformes.
- La [circulaire du 21 mai 1996](#) est une référence pour l'ensemble des fonctions publiques.
- Pour les fonctionnaires et contractuels de la fonction publique territoriale, les notes des Centre de Gestion sont une mine d'information. Il est également possible de contacter leur service juridique
 - [Note sur le congé maternité du CDG85](#)
 - [Note sur le congé parental du CDG85](#)
- Le [dossier Ameli](#)





Situation 3 : Indépendante

Concerne les micro-entrepreneures et les dirigeantes de société



Principe général

Quand on est à son compte, la gestion d'une grossesse, d'un congé maternité puis de la reprise du travail est non seulement une question de droits mais aussi une question d'organisation et de business.

Contrairement aux autres statuts où l'employeur a un droit de protection de la femme enceinte très encadré, quand on est à son compte, on fait face à une double réalité :

- **beaucoup plus de flexibilité** : on peut s'organiser comme on le souhaite. Par exemple, allaiter à la crèche, travailler de la maison, faire un temps partiel mais travailler le dimanche ... c'est possible tant que cela nous convient (en tenant compte de sa casquette de mère et de cheffe d'entreprise)
- **mais aussi un "filet de protection" plus faible** : le droit prévoit peu de choses, les indemnités dépendent de notre chiffre d'affaire et les temps off peuvent impacter le business de l'entreprise (et donc son salaire).

Par ailleurs, les statuts et les situations sont assez variées : Travailleur Non Salarié, Travailleur Assimilé Salarié, micro-entrepreneure, profession libérale médicale ... les pratiques et les règles varient beaucoup.

Dans ce document, nous te donnons donc quelques outils pour te repérer mais nous serons loin d'être exhaustives.





Le congé maternité

Démarches

Pour bénéficier d'un congé maternité (et des allocations associées), il faut envoyer à la caisse d'assurance maladie différents documents.

Avant la naissance :

- une attestation médicale remplie par un professionnel de santé précisant les dates du congé maternité + la feuille d'examen prénatal du 7eme mois
- une attestation sur l'honneur signée par l'entrepreneure indiquant les dates de congé maternité

Après la naissance

- le certificat d'accouchement
- un certificat d'arrêt de travail d'au moins 56 jours consécutifs (dont 14 jours avant l'accouchement)

Durée

La durée du congé maternité a été modifiée en 2019 pour ressembler à celui d'une salariée. Concrètement, le congé maternité d'une entrepreneure doit durer au

minimum 8 semaines et au maximum 16 semaines.

Le congé prénatal doit être d'au minimum 2 semaines.

Pour bénéficier de l'indemnité de congé maternité, les 8 semaines d'arrêt d'activité sont nécessaires.





Le congé maternité

Indemnités

Il existe deux types d'indemnités que l'on peut recevoir lorsque l'on est à son compte :

- **l'allocation forfaitaire de repos maternel** (versées en deux fois, au début et à la fin du congé)
- **les indemnités journalières d'interruption d'activité**

Les montants de ces prestations sont très variables d'une situation à l'autre. Elles sont calculées sur la base des revenus déclarés par l'entrepreneure sur les trois dernières années.

Un [simulateur](#) permet d'avoir une première estimation de ces montants.

Il faut également justifier de 6 mois d'affiliation à son régime d'indépendant pour en bénéficier.





Le congé parental

Il est possible de bénéficier d'un congé parental quand on est à son compte.

Mais c'est une contrainte forte sur l'entreprise, car l'entrepreneure doit informer le centre de formalité des entreprises d'une cessation temporaire de son activité.

Il s'agit d'une **“mise en sommeil”** de son activité (il n'est plus possible de facturer mais on garde son statut juridique).

En contrepartie, il est possible de percevoir une allocation de la CAF.

Pour les entrepreneurs en société, il s'agit du formulaire M2 (cerfa n°11682*07) de « Déclaration de modification d'une entreprise – Personne morale ».

Pour les micro-entrepreneurs, il s'agit du formulaire P2 P4 (cerfa n°13905*04) de « Déclaration de modification ou de cessation d'activité P2-P4 Micro-entrepreneur »,





Où me renseigner

Voici quelques ressources pour te permettre de réfléchir au sujet sous tous les angles

- Le site ["service.public.fr"](https://www.service-public.fr) est le site de référence en matière de droit du travail. Il est régulièrement mis à jour avec les réformes.
- Le [guide Ameli](#) de la grossesse des indépendantes
- Le [dossier Ameli](#) et la page dédiée à la [durée du congé maternité](#)
-
- Le site de [grossesse d'entrepreneuses](#)
- L'accompagnement [Maison Mère](#)
- La [webserie Parenthèse](#) : Chroniques d'une entrepreneure (enceinte) de Plotfox

