

CODE DU TRAVAIL
Congés maternité et paternité

I. Congés maternité.....	1
1.1 A quelles conditions le salarié peut-il bénéficier d'un congé maternité ?.....	1
1.2 Quelle est la durée du congé maternité ?	1
1.3 Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier des indemnités journalières?.....	2
1.4 Comment calculer le montant de l'indemnité journalière?	2
1.5 L'employeur doit-il verser une indemnisation complémentaire ?.....	3
1.6 Et si la femme est travailleur indépendant ?	3
II. Congés paternité	3
2.1 Quelles sont les salariés concernés ?	3
2.2 Quelle est la durée du congé ?	4

I. Congés maternité

1.1 A quelles conditions le salarié peut-il bénéficier d'un congé maternité ?

Toute salariée enceinte peut bénéficier d'un congé maternité et ce, quelque soit son ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, pour bénéficier de ce congé, la salariée doit obligatoirement avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Cette information doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

1.2 Quelle est la durée du congé maternité ?

La durée du congé de maternité varie en fonction de trois éléments : nombre préalable d'enfants à charge ou nés viables, naissances simples ou multiples, état pathologique ou non.

La durée minimale du congé maternité est de 16 semaines, en général 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. La salariée peut prendre un repos moins long mais pour bénéficier des indemnités journalières, elle doit s'arrêter de travailler au moins 8 semaines au total.

Nombre d'enfants déjà à charge	Nombre de naissances	Durée du congé de maternité		
		Congé prénatal	Congé postnatal	Congé total
Aucun enfant ou 1 enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	jumeaux triplés	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

2 enfants ou plus	1 enfant	8 semaines	16 semaines	24 semaines
	jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Le point de départ du congé postnatal est la date effective de l'accouchement.

En cas d'accouchement tardif : Le congé prénatal se trouve prolonger sans que le congé postnatal soit réduit d'autant.

En cas d'accouchement prématuré : Le congé postnatal peut être augmenté de la durée du congé prénatal non pris.

En cas d'état pathologique : Si l'état de santé de la mère le justifie, le médecin peut augmenter la durée du congé dans la limite de 2 semaines pour le congé prénatal et de 4 semaines pour le congé postnatal.

En cas d'hospitalisation de l'enfant : Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à la fin de la 6ème semaine après l'accouchement, la mère peut reporter à la fin de l'hospitalisation le congé auquel elle peut encore prétendre. Toutefois, ici aussi, la période d'interdiction d'emploi de 8 semaines consécutives devant être respectée, la mère ne peut donc reprendre son travail avant l'expiration de ces 8 semaines en les reportant à la sortie de l'hôpital de l'enfant.

Enfin, lorsque la salariée reprend son travail, si elle continue à allaiter son enfant, elle dispose d'une heure par jour à prendre sur les heures de travail et ceci pendant un an à compter de la naissance. Cette heure n'est pas légalement rémunérée mais beaucoup de conventions collectives le prévoient. Par ailleurs, certaines entreprises prévoient des mesures supplémentaires : pause quotidienne, pause mensuelle, etc.

1.3 Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier des indemnités journalières?

Pour bénéficier des indemnités journalière versées par la CPAM, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- être inscrite en tant qu'assurée sociale depuis au moins dix mois à la date présumée de l'accouchement;
- et soit avoir cotisé sur un salaire égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois précédant la date du début du repos prénatal ou du début de grossesse, soit réunir 200 heures de salariat ou assimilé dans les trois mois civils ou 90 jours précédant l'une ou l'autre date.

Par ailleurs, la salariée doit respecter un arrêt de travail d'une durée minimum de 8 semaines.

Remarque : En cas de cessation d'activité, les droits existant à la fin du contrat de travail sont maintenus pendant 12 mois.

1.4 Comment calculer le montant de l'indemnité journalière?

L'indemnité journalière est égale au gain journalier de base calculé en fonction des salaires perçus au cours des trois mois précédant le début du congé de maternité.

Le salaire de référence est donc le salaire brut des trois derniers mois de salaire diminué de la part salariale des cotisations d'origine légale et conventionnelle et de la contribution sociale généralisée (CSG), dans la limite du plafond de Sécurité sociale (soit 2352 € /par mois au 1er janvier 2002).

Le salaire net des trois derniers mois est ensuite divisé par 90 pour obtenir le gain journalier de base.

L'indemnité journalière maternité est réduite de 0,5 % au titre de la CRDS et de 6,2 % au titre de la CSG.

A savoir : Au 1er janvier 2002, le montant maximum de l'indemnité journalière est de 62,88 € par jour (61,47 € par jour maximum dans le département d'Alsace-Moselle).

1.5 L'employeur doit-il verser une indemnisation complémentaire ?

L'employeur n'est pas légalement tenu de verser à la salariée une indemnisation complémentaire lui permettant d'assurer un maintien intégral de son salaire (après déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale). Toutefois, de nombreuses conventions collectives imposent ce maintien et l'employeur est donc obligé de s'y référer. En général, ce maintien est assuré pour toute la durée du congé de maternité.

Les allocations complémentaires versées par l'employeur sont normalement soumises aux cotisations légales et conventionnelles ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

1.6 Et si la femme est travailleur indépendant ?

Si la femme est agricultrice, elle peut s'arrêter de travailler au moment de la naissance de son enfant et bénéficier d'une allocation de remplacement spécifique couvrant 90 % des frais réels engagés pour ce remplacement (embauche d'une personne salariée) et ce, pour une période maximale de 98 jours. Cette allocation est plafonnée à 76,90 € par jour et doit être demandée auprès de la Mutualité sociale agricole au moins 20 jours avant la date d'interruption prévue.

Si la femme est artisane, commerçante ou membre d'une profession libérale, elle bénéficie d'une allocation forfaitaire de repos maternel pour compenser en partie la diminution d'activité qu'entraîne la maternité : 2279,11 € versés en 2 fois, à la fin du 7ème mois de grossesse et après l'accouchement. De plus, si la femme suspend son activité pendant au moins 30 jours consécutifs – avec déclaration sur l'honneur et certificat médical d'arrêt à l'appui – une indemnité journalière forfaitaire est versée : 1139,56 € pour 30 jours. Elle est portée respectivement à 1709,26 €, à 2279,11 € et à 3418,67 € si l'interruption d'activité se prolonge de 15, 30 ou 60 jours.

Références juridiques : articles L. 122-26 et suivants du code du travail

II. Congés paternité

En vigueur depuis le 1er janvier 2002, le congé paternité bénéficie à tous les pères salariés (mais aussi aux employeurs, aux fonctionnaires, aux salariés ou non-salariés agricoles, aux travailleurs indépendants et aux chômeurs).

2.1 Quelles sont les salariés concernés ?

Les salariés bénéficiaires du congé de paternité sont :

- les pères d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2002;
- ou encore, les pères d'enfants prématurés en 2001 mais dont la date présumée de naissance était postérieure au 31 décembre 2001. Dans ce dernier cas, les pères peuvent prendre un congé de paternité, qui court du 1er janvier 2002 au 4ème mois suivant la date présumée de la naissance. Ces pères doivent

toutefois prouver la date présumée de la naissance, établie au moment de la déclaration de grossesse par l'organisme de sécurité sociale dont relève la mère.

La situation de famille du père (mariage, concubinage, PACS, etc.) n'est pas prise en compte.

2.2 Quelle est la durée du congé ?

La durée du congé est de 11 jours pour une naissance unique et de 18 jours pour une naissance multiple (jumeaux, triplés...).

Attention, ces 11 jours sont des jours calendaires, ce qui signifie que tous les jours sont comptabilisés tous les jours du calendrier y compris les samedis, dimanches et jours fériés. La durée du congé de paternité s'ajoute aux trois jours déjà accordés aux pères salariés en cas de naissance (C. trav., art. L. 226-1). Ainsi les pères salariés peuvent bénéficier d'un congé total de 14 ou de 21 jours selon le cas (11 jours + 3 jours ou encore 18 jours + 3 jours).

A noter : L'adoption d'un enfant ouvre droit au congé de paternité, à la condition que les deux parents partagent le congé d'adoption en deux périodes, éventuellement simultanées, dont la plus courte ne peut inférieure à 11 jours consécutifs.

Dans ce cas, le congé de paternité allonge le congé d'adoption de 11 jours en cas d'adoption simple et de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

A quel moment prendre le congé ?

En principe, le congé de paternité doit être pris :

- soit à la naissance;
- soit dans un délai de quatre mois après la naissance de l'enfant.

Toutefois, dans certaines situations, le congé de paternité peut être reporté au-delà du 4ème mois :

- si l'enfant né est hospitalisé : le report du congé est possible jusqu'à la fin du 4ème mois qui suit la fin de l'hospitalisation.
- si la mère décède suite à l'accouchement : le report du congé est possible jusqu'à la fin du 4ème qui suit la fin du congé de 10,18 ou 22 semaines accordés au père à la naissance de l'enfant en cas de décès de la mère (C. trav., art. L. 226-1-1).

Le congé paternité ne doit pas obligatoirement être pris à la suite du congé légal de 3 jours. Toutefois, le congé paternité de 11 jours (ou 18 jours) ne peut pas être fractionné.

2.3 Quelles formalités effectuées pour bénéficier du congé ?

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins un mois avant la date de début de son congé, une lettre recommandée avec accusé de réception pour l'informer qu'il souhaite bénéficier du congé de paternité.

Cette lettre doit préciser les dates exactes auxquelles il entend prendre son congé.

L'employeur ne peut ni interdire au salarié de prendre son congé, ni même reporter les dates choisies par le salarié. Toutefois, si la date réelle de l'accouchement est différente de la date estimée par le salarié, le congé paternité ne peut être reportée qu'avec l'accord de l'employeur.

L'employeur doit établir une attestation de salaire qui sera transmise à la Caisse primaire.

Par ailleurs, le salarié doit justifier de la filiation de son enfant en adressant à sa CPAM une photocopie :

- soit de l'acte de naissance de l'enfant ;

- soit du livret de famille actualisé ;
- soit de l'acte de reconnaissance de l'enfant.

Cette photocopie justificative peut également être adressée à la CPAM par l'employeur lui-même en même temps que l'attestation de salaire

Quel est le montant de l'indemnisation ?

Pour bénéficier d'une indemnisation durant son congé de paternité, le père doit cesser son activité professionnelle. Par ailleurs, si le père est salarié en activité, il doit justifier de dix mois d'immatriculation minimum. Il doit également avoir travaillé au moins 200 heures dans les trois derniers mois ou avoir cotisé (cotisations maladie, maternité, invalidité, décès) sur un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire (soit $1015 \times 6,67 \text{ €} = 6770,05 \text{ €}$) au cours des six mois précédant la date du début du congé paternité;

Le montant de l'indemnité journalière est identique à celle versée à la mère en congé de maternité. L'indemnité journalière est donc égale à 1/90 du salaire brut des trois derniers mois précédent le congé de paternité. Les salaires pris en compte sont les salaires soumis à cotisations, dans la limite du plafond de Sécurité sociale (soit 2 352 € pour 2002) auxquelles sont déduites les cotisations salariales légales et conventionnelles obligatoires ainsi que la CSG.

Le montant maximal de l'indemnité journalière est égal, après déduction de la CSG et de la CRDS, à 62,88 € (ou 61,47 € par jour en Alsace-Moselle).

L'employeur n'est pas obligé de verser une indemnisation complémentaire (pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de Sécurité sociale). Toutefois, la loi prévoit que des négociations d'entreprise ou des négociations de branches peuvent s'engager pour prévoir le versement d'un complément de rémunération permettant le maintien intégral du salaire.

Attention : L'indemnité journalière de paternité n'est pas cumulable avec les indemnités accordées en cas de congés maladie et accidents du travail, les indemnités versées par l'assurance chômage ou le régime de solidarité (allocation spécifique de solidarité ou allocation spécifique d'attente), l'allocation parentale d'éducation ou l'allocation de présence parentale.

Références juridiques : Article L. 122-25-4 du Code du travail