

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

Par [Bercy Infos](#), le 27/04/2021 -

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 maternité

Obligation d'information de la part de la salariée

Le congé maternité entraîne la suspension du contrat de travail. **La salariée doit vous avertir du motif de son absence et de la date à laquelle elle souhaite y mettre fin.** Cette information s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est impossible de vous opposer à ce départ.

Pendant le congé maternité

Ne pas licencier la salariée en congé 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'étend de la période prénatale à la période postnatale, mais également durant les congés pris immédiatement à l'issue du congé de maternité ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Respecter la durée du congé maternité de la salariée

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité **6 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 (voir encadré ci-dessous).

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 8 semaines au total avant et après son accouchement. De plus, il est interdit d'employer la salariée dans les 6 semaines qui suivent son accouchement.

À savoir

Pour consulter les différentes durées du congé maternité en fonction du nombre d'enfants à naître, rendez-vous sur le site de l'[Assurance maladie](#).

Lire aussi : [Entreprises, quelles sont les durées légales à respecter en cas de congé de maternité ?](#)

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

Pendant le congé maternité, **la salariée enceinte perçoit des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et en partie par votre entreprise**. Vous devrez alors vous rapprocher de votre caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou consulter le site internet de l'[Assurance maladie](#). 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](#)

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, **la salariée ayant bénéficié d'un congé 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.

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

Bien que le congé 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 maternité, vous devez réaffecter la salariée dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire. **La rémunération doit rester, au minimum, équivalente**.

Après le congé maternité

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](#) : 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 la rupture du contrat sans délai de préavis ni poursuites

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. Elle doit toutefois vous prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant son départ. **Cette possibilité lui est offerte durant 2 mois.** 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. Vous devrez alors restituer tous les avantages dont bénéficiait précédemment la salariée et vous assurer de sa formation professionnelle en cas de changements techniques.