



LE CONGÉ DE MATERNITÉ

EN BREF



Les femmes salariées bénéficient, **avant et après l'accouchement**, d'un **congé de maternité** pendant lequel leur contrat de travail est suspendu.



À FMM, la salariée bénéficie du **maintien de salaire** pendant son congé.



Le congé est pris en compte pour **l'acquisition des congés payés** et le **calcul de l'ancienneté**.



La **durée de ce congé** dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues.

DURÉE ET RÉMUNÉRATION

- ➔ Pendant votre congé, vous bénéficiez d'**indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS)**. À France Médias Monde, elles sont perçues directement par l'employeur qui vous les reverse par **subrogation** ainsi qu'un **complément de salaire** permettant de maintenir **la totalité de votre rémunération contractuelle nette** pendant toute la durée de votre congé maternité.
- ➔ De plus, à **France Médias Monde**, sur présentation d'un certificat médical, **un congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines pour allaitement** peut vous être accordé.
- ➔ En accord avec votre médecin traitant, vous pouvez **repousser votre départ en congé de maternité de 3 semaines maximum**, qui peuvent alors être prises après l'accouchement si vous le souhaitez.
- ➔ Un **entretien professionnel** est proposé systématiquement au retour de congé (Art. [L6315-1](#) C. trav.).



DURÉE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ

NOMBRE D'ENFANTS ATTENDUS	ENFANTS DÉJÀ À CHARGE	CONGÉ PRÉNATAL	CONGÉ POSTNATAL	TOTAL
1 ENFANT	0 ou 1	6 semaines	10 semaines	16 semaines
1 ENFANT	2 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
JUMEAUX		12 semaines	22 semaines	34 semaines
TROIS ENFANTS OU PLUS		34 semaines	22 semaines	46 semaines

N.B. Vous n'êtes pas obligée de prendre la totalité de votre congé de maternité. Toutefois, vous devez cesser tout travail pendant **au moins 8 semaines** (dont 6 semaines après l'accouchement) pour être indemnisée au titre de l'assurance maternité.

CAS PARTICULIERS

- ➔ Si vous avez déjà **deux enfants à charge et êtes enceinte du 3ème**, vous pouvez choisir d'**anticiper le congé prénatal de 2 semaines maximum**. Votre congé postnatal sera alors réduit de 2 semaines.
- ➔ Si vous attendez des **jumeaux**, vous pouvez **anticiper votre congé prénatal de 4 semaines**. Elles seront alors déduites de votre congé postnatal.
- ➔ Si **vous accouchez avant la date prévue**, la durée du congé maternité reste la même et les semaines non prises avant l'accouchement seront **ajoutées au congé postnatal**.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- ➔ Vous avez le droit de vous absenter pour vous rendre aux [examens médicaux](#) (prénataux et postnataux) **obligatoires** prévus par l'assurance maladie. Vous devrez présenter un justificatif.
- ➔ À **FMM**, vous bénéficiez également d'une **réduction de votre temps de travail quotidien (ou hebdomadaire)**, à votre demande ou en fonction des contraintes d'organisation du service) :
 - Dès le **3^{ème} mois** de grossesse : **1 heure** par jour **ou 1/2 journée** par semaine.
 - Dès le **6^{ème} mois** de grossesse : **2 heures** par jour **ou 1 journée** par semaine.



DISPOSITIONS CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT

- ➔ Vous pouvez demander à être **affectée à un poste de jour** pendant votre grossesse. Après l'accouchement, vous bénéficiez des mêmes dispositions jusqu'à la fin du congé postnatal (Art. [L1225-9](#) C. trav.)
- ➔ Le **médecin du travail** peut demander par écrit votre **affectation temporaire à un poste de jour**, s'il constate que le **poste de nuit est incompatible avec votre état**. Cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après votre retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.
- ➔ Ce changement d'affectation ne doit entraîner **aucune diminution de votre rémunération**.
- ➔ Si l'**employeur est dans l'impossibilité de vous proposer un autre poste**, il doit vous informer des motifs empêchant votre reclassement. **Votre contrat de travail est alors suspendu** jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais **vous bénéficiez d'une garantie de rémunération** (Art. [L1225-10](#) C. trav.).



À SAVOIR

- Pendant la période suivant l'expiration du congé de maternité, **la salariée peut bénéficier d'un congé parental d'éducation** dès lors qu'elle justifie d'une **ancienneté minimale de 1 an** à la date de naissance de l'enfant. Durant ce congé, le **contrat de travail est suspendu**.
- La salariée de retour de congé maternité bénéficie d'un « rattrapage salarial » : son salaire est majoré de la **moyenne des augmentations individuelles perçues pendant l'année de son congé** par les salariés de la même catégorie professionnelle (Art. [L1225-26](#) C. trav.). Cette augmentation est calculée en janvier de l'année suivante et payée rétroactivement à la date du retour de congé maternité.
- La salariée de retour d'un congé maternité a droit à ses **congés payés**, quelle que soit la période de congé retenue. **Elle peut donc reporter ses CP non-pris au-delà de la période de référence** (Art. [L3141-2](#) C. trav.)
- Durant la grossesse, lors du congé maternité, pendant les congés payés qui suivent immédiatement ce congé et pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, **la salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement** (Art. [L1225-4](#) C. trav.) Il est néanmoins possible de conclure une **rupture conventionnelle**.
- Si la salariée souhaite élever son enfant, elle peut **démissionner sans préavis** à l'issue de son congé de maternité, en informant son employeur de sa décision au moins 15 jours à l'avance (Art. [L1225-66](#) C. trav.) par lettre recommandée avec A/R. Dans l'année suivant la rupture du contrat, la salariée peut demander sa réembauche. Elle bénéficie d'une **priorité de réembauchage** (Art. [L1225-67](#) C. trav.).

