Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

L'arrêt de travail pour maternité

Le congé maternité est la période pendant laquelle une femme a le droit de cesser son travail avant et après son accouchement. Découvrez quelle est la durée du congé maternité et quel est le montant des indemnités journalières.

Sommaire

- L'obligation d'information du salarié
- Quelle est la durée du congé maternité ?
- L'attestation de salaire
- Quelles sont les conditions d'ouverture des droits aux indemnités journalières ?
- Quel est le montant des indemnités journalières ?
- La salariée a-t-elle droit à des heures de sortie durant son arrêt de travail ?
- L'employeur peut-il faire contrôler la salariée pendant l'arrêt pour congé maternité ?
- La salariée doit-elle passer une visite de reprise à l'issue de son arrêt de travail pour maternité ?

Le congé maternité est la période pendant laquelle une femme a le droit de cesser son travail avant et après son accouchement. Quelles sont les formalités à effectuer en cas d'arrêt de travail d'une salariée pour cause de maternité ?

L'obligation d'information du salarié

La salariée doit prévenir son employeur de sa grossesse par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, en précisant la date à laquelle elle entend mettre fin à son congé maternité. **Lien article L 1225-24 du Code du Travail.**

La salariée est dans l'obligation de fournir à son employeur un certificat médical prescrivant un arrêt de travail pour la durée du congé maternité.

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état, dans la limite de 2 semaines avant la date du début du congé maternité et de 4 semaines après la date de celui-ci.

La convention collective ou le règlement intérieur de l'entreprise peuvent fixer le délai dans lequel le salarié doit informer l'employeur. A défaut, un délai de 48 heures est jugé raisonnable.

Le défaut d'information de l'employeur et donc l'absence injustifiée constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Quelle est la durée du congé maternité ?

La durée du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge à la naissance de l'enfant ainsi qu'en fonction du nombre d'enfants à naître.

Nombre d'enfants à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
0 ou 1	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La salariée peut écourter son congé de maternité. Dans ce cas, pour être indemnisée, elle doit cesser de travailler pendant au minimum 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.

> A noter : Il est strictement interdit de renoncer totalement à son congé maternité.

Articles L 1225-17 à L 1225-23 du Code du Travail.

L'attestation de salaire

L'employeur doit établir une attestation de salaire et l'envoyer à la CPAM afin qu'elle puisse calculer le montant des indemnités journalières.

L'attestation de salaire peut être établie directement sur le site internet www.net-entreprises.fr

Quelles sont les conditions d'ouverture des droits aux indemnités journalières ?

Pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, la salariée doit :

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant la date de début de grossesse ou de début du repos prénatal ;
- Ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail ;
- Ou, en cas d'activité à caractère saisonnier ou discontinu, avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé maternité, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le montant du SMIC horaire, au cours des 12 mois précédant le début du congé.

Quel est le montant des indemnités journalières ?

Les indemnités journalières sont égales au salaire journalier de base, dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale.

La salariée a-t-elle droit à des heures de sortie durant son arrêt de travail ?

En principe, la salariée doit rester à son domicile entre 9h00 et 11h00 ainsi qu'entre 14h00 et 16h00. Néanmoins, il est fréquent que le médecin prescrivant l'arrêt de travail pour maternité ou congé pathologique autorise des sorties libres.

L'employeur peut-il faire contrôler la salariée pendant l'arrêt pour congé maternité ?

Non, le congé maternité est de droit pour toute femme enceinte et l'état de grossesse puis la période post-accouchement justifient l'arrêt de travail.

En revanche, il se peut que la salariée soit en arrêt maladie après son congé maternité. Dans ce cas, la contre-visite médicale est possible. L'employeur peut alors faire pratiquer une contre-visite médicale par un médecin contrôleur de son choix, sans prévenir la salariée du jour de passage du médecin contrôleur, à condition qu'il ait une obligation de complément des indemnités journalières de sécurité sociale (généralement prévue par la convention collective).

Si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié, il transmet son avis à la CPAM dans les 48 heures. La CPAM peut alors suspendre le versement des indemnités journalières ou convoquer la salariée à un nouvel examen. **Article L 315-1 du code de la sécurité sociale.**

Si l'employeur verse un complément de salaire, l'avis du médecin contrôleur lui permet de suspendre également le complément de salaire en cas d'arrêt de travail non justifié.

La salariée ne peut pas refuser une contre-visite médicale. En cas de refus, le versement des indemnités journalières peut être interrompu.

De plus, la salariée en arrêt maladie avec sorties libres doit informer l'employeur de son lieu de repos pour le mettre en mesure de procéder à une contre-visite médicale. **Cass. soc., 16/03/16, n° 14-16.588.**

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/absences/modele

-lettre-employeur-demandant-contre-visite-medicale.html »
https://www.legisocial.fr/modele-lettre/absences/modele-lettre-employeur-salarie-suite-contre-visite-medicale.html »

La salariée doit-elle passer une visite de reprise à l'issue de son arrêt de travail pour maternité ?

Oui. C'est à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser la visite de reprise.

La visite médicale doit avoir lieu dans les 8 jours de la reprise du travail.

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/absences/modele-lettre-employeur-demandant-visite-reprise-medecine-travail.html »
https://www.legisocial.fr/modele-lettre/absences/modele-lettre-informant-salarie-visite-reprise.html »
https://www.legisocial.fr/procedures-rh/gerer-grossesse-conge-maternite-salariee.html »