

An illustration featuring several hands in teal and white colors. A teal heart shape is positioned in the center, containing the text 'Assurance maladie'. The hands are arranged around the heart, with some overlapping it. The background is split into a white top half and an orange bottom half.

Assurance  
maladie

# Maternité et contrat de travail

---

# Salariée enceinte

## Quelles démarches ?

### Les démarches auprès de l'employeur

**La salariée n'est pas obligée de porter à la connaissance de son employeur son état de grossesse.** Toutefois, si elle souhaite bénéficier des avantages prévus par la loi et par sa convention collective (ex : interdiction de licenciement, autorisations d'absences pour examens médicaux...), elle doit l'en informer (art. L. 1225-1 C. trav.). Cette information, verbale ou écrite, doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de son état de grossesse et indiquant la date présumée de son accouchement.

### Les démarches auprès des organismes de Sécurité sociale (CPAM et CAF)

La grossesse doit être déclarée à la CPAM et à la CAF dans les 14 premières semaines de la grossesse. À la fin du 1<sup>er</sup> examen médical, le médecin remet à la salariée un document « 1<sup>er</sup> examen prénatal » composé de trois volets. Il s'agit de **la déclaration de grossesse**. La salariée doit l'envoyer, après l'avoir complétée, **avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse** :

- le volet rose, à la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)**, accompagné des feuilles de soins de ses examens médicaux et de laboratoire,
- les deux volets bleus à la **Caisse d'Allocations Familiales (CAF)**.

Cette déclaration permet à la salariée de bénéficier :

- de la **prise en charge à 100%** par l'Assurance Maladie des examens prénataux obligatoires ;
- le cas échéant, des **prestations de la CAF** dès le premier jour de naissance de l'enfant.

### Conseils !

- Demander au plus vite à son organisme complémentaire santé les conditions de prise en charge de son séjour en maternité (dépassements d'honoraires, chambre particulière...).
- Prendre contact avec l'établissement choisi pour l'accouchement et vérifier auprès de la CPAM s'il pratique ou non des dépassements d'honoraires.

## Qu'est-ce que le tarif de base de l'Assurance maladie ?

Il s'agit du tarif sur lequel sont basés les remboursements de l'Assurance maladie (ex : la consultation chez un généraliste est de 25 €). Le dépassement de ce tarif constitue un dépassement d'honoraires qui n'est donc pas pris en charge par l'Assurance maladie.

## Quels droits ?

### Prise en charge des frais de santé

Pendant sa grossesse, l'assurée sociale doit effectuer **7 examens obstétricaux obligatoires** : un examen prénatal avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois puis tous les mois à partir du 4<sup>ème</sup> mois. Il s'agit d'examens réalisés par le médecin mais aussi en laboratoire (prises de sang...).

L'Assurance maladie prend en charge l'ensemble de ces examens et soins à 100% du tarif de remboursement de la Sécurité sociale/tarif de base.

- **Du 1<sup>er</sup> au 5<sup>ème</sup> mois**, les examens médicaux obligatoires ainsi que les séances de préparation à la naissance et à la parentalité sont remboursés à 100% du tarif de base (hors dépassement d'honoraires). Et 2 échographies sont remboursées à 70% du tarif de base.

- **À partir du premier jour du 6<sup>ème</sup> mois**, tous les frais médicaux liés à la grossesse sont pris en charge à 100% du tarif de base avec dispense d'avance de frais. La dernière échographie est remboursée à 100% du tarif de base.

**À savoir !** Selon le contrat, la complémentaire santé (mutuelle) rembourse tout ou partie des restes à charge.

# Aménagement des conditions de travail

## Autorisations

### d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires

Ces absences du travail pour se rendre aux 7 examens médicaux sont sans conséquence sur la rémunération, sur les droits à congés payés, ainsi que sur l'ancienneté dans l'entreprise. Le conjoint salarié bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens (art. L. 1225-16 C. trav.).

## Repos

La salariée enceinte a la possibilité de se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées (art. R. 4152-2 C. trav.).

## Possibilité de démissionner sans préavis

**Pendant la grossesse et jusqu'à l'accouchement,** la salariée peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer une indemnité de rupture. Ainsi, elle peut démissionner du jour au lendemain sans que l'employeur ne puisse s'y opposer (art. L. 1225-34 C. trav.). Il suffit d'informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

## Aménagement d'horaires

La convention collective peut prévoir des aménagements d'horaires pour les salariées enceintes (sortie anticipée sans réduction de salaire...). Se renseigner auprès du service des ressources humaines.

## Adaptation du poste de travail

Si la salariée enceinte **travaille de nuit**, l'employeur doit l'affecter sur un poste de jour lorsque :

- la salariée enceinte en fait la demande ;
- le médecin du travail constate par écrit que le poste est incompatible avec l'état de grossesse (art. L. 1225-9 à 11 C. trav.).

Si la salariée est **exposée à certains risques** (benzène, virus de la toxoplasmose, produits antiparasitaires...), l'employeur doit l'affecter sur un autre poste lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste est incompatible avec l'état de grossesse (art. L. 1225-12 à 15 C. trav.).

Ces changements d'affectation ne doivent entraîner aucune diminution de rémunération.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur en fait connaître les motifs par écrit à la salariée ainsi qu'au médecin du travail.

Dans une telle situation, la salariée bénéficie jusqu'à son congé maternité d'une garantie de rémunération qui se compose :

- d'une allocation journalière de maternité versée par la CPAM,
- d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

## Protection contre le licenciement

Sauf cas particuliers (faute grave non liée à la grossesse, impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, force majeure...), la salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement (art. L. 1225-4 C. trav.).

**À savoir !** Si la salariée est licenciée alors que l'employeur ignore sa grossesse, elle a la possibilité de faire annuler le licenciement dans les 15 jours suivant sa notification (art. L. 1225-5 C. trav.). Pour cela, elle doit envoyer, à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical justifiant de son état de grossesse.

## Protection contre les discriminations

La grossesse et la situation de famille figurent dans la liste des motifs de discrimination prohibés par la loi (art. L. 1132-1 et 4 C. trav.). La prise en considération de l'état de grossesse pour, notamment, refuser d'embaucher une salariée, refuser l'octroi d'un avantage, résilier le contrat de travail ou prononcer une mutation d'emploi entraîne la nullité de la décision. Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup de sanctions pénales (art. 225-1 C. pén.).

# Salariée en congé de maternité

## Quelles démarches ?

Pour bénéficier du congé de maternité, la salariée doit fournir à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse et indiquant la date présumée de son accouchement, puis l'avertir par lettre recommandée avec AR du motif de son absence et des dates auxquelles ce congé débute et prend fin.

## Quels droits ?

### Durée du congé de maternité

La durée du congé maternité varie selon :

- le nombre d'enfants attendus ;
- le nombre d'enfants déjà à charge.

**À savoir !** L'assurée sociale n'est pas obligée de prendre la totalité de son congé de maternité. Toutefois, elle doit cesser tout travail pendant au moins 8 semaines (dont 6 semaines après l'accouchement) pour être indemnisée au titre de l'assurance maternité.

nombre d'enfants attendus	nombre d'enfants déjà à la charge permanente et effective de l'assurée ou du ménage, ou nés viables	durée totale du congé maternité	dont avant l'accouchement	dont après l'accouchement
un enfant	0 ou 1	16 semaines	6 semaines	10 semaines
un enfant	2 ou plus	26 semaines	8 semaines	18 semaines
des jumeaux		34 semaines	12 semaines	22 semaines
trois enfants ou plus		46 semaines	24 semaines	22 semaines

### Cas particuliers

- **Accouchement prématuré** : la durée du congé maternité reste inchangée mais l'assurée peut bénéficier d'un congé supplémentaire après l'accouchement. Pendant cette période, elle perçoit des indemnités journalières.
- **Accouchement tardif** : le congé est prolongé d'autant de jours de retard et l'assurée perçoit des indemnités journalières pendant cette période.
- **Congé pathologique** : avant son congé maternité, l'assurée peut bénéficier de 2 semaines supplémentaires en cas d'état pathologique dû à la grossesse. Cette période est également indemnisée au titre de l'assurance maternité. L'assurée

peut bénéficier d'un congé pathologique postnatal de 4 semaines indemnisé au titre de l'assurance maladie.

- **Enfant hospitalisé après accouchement** : dans une telle situation, l'assurée a la possibilité de reporter tout ou partie de son congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de son enfant.
- **Report de congé prénatal sur le congé postnatal** : l'assurée a la possibilité d'effectuer un tel report dans la limite de 3 semaines, avec l'accord de son médecin. Pour cela, elle doit adresser à sa CPAM le certificat médical avant le début de ce congé.

## Rémunération

Lorsque la salariée est en congé maternité, elle perçoit :

- des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) versées par sa CPAM (sous réserve de remplir certaines conditions notamment de durée d'immatriculation) ;
- et, si sa convention collective le prévoit, un complément de salaire versé par son employeur jusqu'à hauteur de son salaire habituel afin de ne subir aucune perte de salaire.

Aucune démarche particulière n'est à effectuer pour bénéficier de ces deux prestations.

Concernant les IJSS, c'est l'employeur qui fait parvenir à la CPAM une attestation de salaire dès le début du congé maternité de la salariée.

Les indemnités sont versées pendant toute la durée de ce congé :

- soit directement par la CPAM, tous les 14 jours,
- soit par l'employeur : dans ce cas, l'employeur reçoit les indemnités de la CPAM (on appelle cela la subrogation), qu'il reverse ensuite à la salariée avec le complément de salaire éventuel, laquelle reçoit alors un salaire complet.

Dans les deux cas, ces indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu.

**Conseil !** Il est possible d'estimer le montant des indemnités journalières sur [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) grâce au simulateur.

## Prise en charge des frais de santé

### Les frais d'accouchement et de séjour

Les frais liés à l'accouchement et à l'hospitalisation sont en grande partie pris en charge par l'Assurance maladie. Leur montant dépend de l'établissement dans lequel a lieu l'accouchement.

### À l'hôpital ou en clinique conventionnée

Les frais de séjour et d'accouchement sont remboursés directement à l'établissement par la CPAM de l'assurée dans la limite de 12 jours d'hospitalisation. Aucune participation aux frais n'est demandée à l'assurée, sauf :

- s'il s'agit de frais pour convenance personnelle (chambre particulière, télévision...),
- en cas de dépassement d'honoraires.

### Dans une clinique non conventionnée

Les frais d'accouchement sont remboursés à hauteur des tarifs de base de l'Assurance maladie mais l'assurée sociale doit faire l'avance des frais, et les dépassements d'honoraires des médecins ne seront pas remboursés ; les frais de séjour sont remboursés dans la limite de 12 jours, à l'exception des frais pour confort personnel.

**À savoir !** Selon le contrat, les dépassements d'honoraires et les frais pour convenance personnelle peuvent éventuellement être pris en charge par la complémentaire santé. Il faut dans ce cas en faire la demande.

### Les frais de transport

Le transport des femmes enceintes à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse et jusqu'à 12 jours après la date d'accouchement est pris en charge à 100 %, sur présentation d'une prescription médicale.

Si l'assurée sociale ne bénéficie pas du tiers payant, elle doit effectuer l'avance des frais et sera remboursée dans un second temps.

## Protection absolue contre le licenciement

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. Même en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, le licenciement ne pourra pas être notifié pendant ces périodes (art. L. 1225-4 C. trav.). En revanche, une rupture conventionnelle peut être signée pendant le congé de maternité dès lors qu'il n'y a pas eu de vice du consentement ni de fraude de l'employeur.

## Droit à démissionner sans préavis

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. L. 1225-66 C. trav.), par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'année suivant la rupture du contrat, la salariée peut demander sa réembauche. Elle bénéficie, en effet, d'une priorité de réembauchage (art. L. 1225-67 C. trav.).

L'employeur lui adresse alors par lettre recommandée avec accusé de réception les propositions de **réembauchage** sur les postes vacants disponibles. Si la salariée refuse ces propositions, elle doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.



## Droit au congé parental d'éducation

À l'issue de son congé maternité, la salariée qui a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant a la possibilité de prendre un congé parental d'éducation (art. L. 1225-47 C. trav.) :

- **total** : dans ce cas, elle cesse temporairement de travailler,
  - **partiel** : la reprise d'activité est partielle mais ne peut être inférieure à 16 heures par semaine. La durée initiale du congé parental ne peut excéder 1 an. Elle peut ensuite être prolongée 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. L'assurée sociale peut percevoir une aide de la CAF pour compenser sa perte de salaire (PréPare). L'employeur ne peut refuser ce congé mais la salariée doit l'informer par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres, en indiquant impérativement la date de début du congé et sa durée :
- au moins 1 mois avant la fin du congé maternité, si le congé parental le suit immédiatement, OU
  - au moins 2 mois avant le début du congé parental, s'il y a eu reprise du travail entre les deux.

# après le congé maternité, quels droits ?

## Visite médicale de reprise

Cette visite obligatoire doit s'effectuer dans les 8 jours de la reprise (art. R. 4624-31 et 32 C. trav.). Une adaptation des conditions de travail et/ou une réadaptation peuvent être prescrites. C'est l'employeur qui se chargera de prendre le rendez-vous auprès du médecin du travail. La salariée n'a pas de démarche particulière à effectuer.

## Entretien professionnel

**À l'issue du congé maternité, la salariée a droit à un entretien avec son employeur**

(art. L 1225-27 C. trav.). En général, il faut 1 à 3 mois pour bien se repositionner dans son emploi après un congé maternité. C'est pourquoi, l'employeur peut proposer un entretien d'orientation professionnelle afin d'envisager un bilan de compétences, proposer quelques séances de coaching ou une formation pour se réadapter. La salariée peut aussi demander cet entretien.

## Réintégration dans son poste de travail

À l'issue du congé, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-25 C. trav.).

## Rattrapage salarial

À son retour de congé, il appartient à l'employeur de faire le point pour savoir si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant l'absence de la salariée. Si tel est le cas, la salariée doit bénéficier d'un **rattrapage salarial** (art. L. 1225-26 C. trav.). Aucune démarche particulière n'est à effectuer.

## Aménagement des conditions de travail en cas d'allaitement

**Pendant une année** à compter du jour de la naissance de son enfant, la salariée dispose **d'une heure par jour pour l'allaiter** durant les heures de travail, dans ou en dehors de l'établissement (art. L. 1225-30 C. trav.).

**À savoir !** Dans les établissements de plus

de 100 salariés, l'employeur doit installer, dans son établissement ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement (art. L. 1225-31 C. trav.).

**Cas particuliers !** Certaines conventions collectives peuvent prévoir des mesures supplémentaires. Une femme allaitant son enfant peut parfois obtenir une prolongation de son congé maternité pour motif pathologique.

## Droit à la formation

Pendant son congé maternité, la salariée continue à accumuler des droits à la formation comme si elle travaillait (notamment les heures de compte personnel de formation - CPF...). À son retour, elle peut bénéficier d'une période de professionnalisation, que ce soit pour s'adapter aux changements de techniques et méthodes de travail ou pour acquérir une nouvelle qualification (art. L. 6324-2 et 3 C. trav.).

## Ancienneté et congés

Durant son congé maternité, la salariée accumule des jours de congés payés et gagne de l'ancienneté comme si elle était au travail (art. L. 1225-24 C. trav.).



## Pour en savoir plus :

- site de la CFTC : [www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)
- site officiel de l'administration française : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)
- site de la santé au travail : [www.atousanté.com](http://www.atousanté.com)
- site officiel de l'Assurance Maladie : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)
- site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr)

## Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez :

- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre organisation ;
- le représentant CFTC au sein du conseil de votre caisse primaire d'assurance maladie.

**La CFTC, syndicat de construction sociale,**  
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts  
et vous conseiller dans vos démarches.

Une publication de :

