



Congé maternité d'une salariée du secteur privé

Vérfié le 10 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [Dans la fonction publique \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519)

Vous bénéficiez d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de votre accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte une période de congé prénatal et un congé postnatal. Vous bénéficiez d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

Qui est concerné ?

Vous bénéficiez automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant votre accouchement et en partie après.

Le congé de maternité est obligatoire. Il est strictement interdit d'y renoncer totalement.

Durée du congé

Durée légale

Naissance d'un enfant

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

2 enfants ou plus (jumeaux, triplés ...)

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître

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

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

A noter : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus importantes.

Congé prénatal et congé postnatal

Vous pouvez avancer le début de votre congé prénatal ou décaler votre congé postnatal.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Avancer le congé prénatal

Vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal dans les conditions suivantes :

- soit en cas de naissance d'un 3^e enfant, dans la limite de **2 semaines**,
- soit en cas de naissances multiples, dans la limite de **4 semaines**.

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

Pour avancer une partie de votre congé prénatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM () une demande d'avance du congé prénatal.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

Décaler le début du congé prénatal

Vous pouvez demander à décaler une partie de votre congé prénatal sur votre congé postnatal.

Vous pouvez réduire votre congé prénatal pour une durée maximale de **3 semaines**. Votre congé postnatal sera alors augmenté de ces 3 semaines.

Pour décaler une partie de votre congé postnatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM () les documents suivants :

- Demande de report du congé de maternité
- Certificat médical attestant que votre état de santé permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance

Votre demande doit être effectuée au plus tard 1 jour avant la date de congé initialement prévue.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

▲ Attention : si vous êtes en arrêt de travail durant cette période de report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

En cas de maladie (congé pathologique)

Cas général

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical, la durée de votre congé de maternité est augmentée dans les limites suivantes :

- 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- 4 semaines après l'accouchement.

Exposition au distilbène

En cas d'exposition in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 7^{er} jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

Date d'accouchement différente de celle prévue

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

En cas d'accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue

- si votre enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue
- **et** que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue. Par exemple, si votre enfant naît une semaine avant le début du congé prénatal, le congé est prolongé d'une semaine.

En cas d'accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de votre accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Information de l'employeur

Vous devez prévenir votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Cette lettre précise le motif de votre absence et la date de fin de votre congé maternité.

Indemnisation

Conditions

Cas général

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée

- Vous avez travaillé au **150 heures** au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant votre arrêt de travail
par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 150 heures entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2020
- Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail
par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020
- Vous avez cotisé au cours des **6 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 10 302,25 €
Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à 10 302,25 € entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020.
- Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 20 604,50 €
Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à 20 604,50 € entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines

Activité saisonnière ou discontinuée

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée
- Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail
Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 20 604,50 €
Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à 20 604,50 € entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines

Allocataire de Pôle emploi

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :


- Vous percevez une allocation chômage de Pôle emploi
- Vous en avez perçue une au cours des 12 derniers mois
- Vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de 12 mois

C'est l'activité professionnelle que vous exercez avant votre indemnisation chômage qui détermine les règles d'attribution et le calcul de vos IJ.

Pour l'examen de vos droits à bénéficier d'IJ pendant votre congé maternité, adressez à votre CPAM () les copies de vos 4 derniers bulletins de salaire.

Où s'adresser ?


Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- [Caisse primaire d'assurance maladie \(CPAM\)](http://www.ameli.fr/assures/votre-caisse/index.php)  (<http://www.ameli.fr/assures/votre-caisse/index.php>)

Montant


Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité

Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam)

Accéder au simulateur 
(<http://www.ameli.fr/simulateur>)

La CPAM () verse des indemnités journalières (IJ) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

- **Calcul du salaire journalier de base** : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25
- **Montant maximal du salaire journalier de base** : Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 428 € par mois en 2020, ou 3 377 € en 2019).
- **Taux forfaitaire appliqué par la CPAM** : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.
- **Montant minimal et montant maximal des IJ** : le montant ne peut pas être inférieur à 9,63 € ni supérieur à 89,03 € par jour.

 **A noter** : des dispositions collectives peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

Versement

Les LJ sont versées tous les 14 jours.

Fin du congé

À l'issue du congé de maternité, vous reprenez votre emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Vous devez passer une visite de reprise du travail. Elle doit avoir lieu, à **l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.**

La visite de reprise du travail a pour objet :

- de vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé,
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement,
- d'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

La visite de reprise du travail est obligatoire. Elle se déroule pendant les heures de travail. Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles. Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Vous avez droit à un entretien avec votre employeur en vue de votre orientation professionnelle.

Si vous le souhaitez, vous pouvez [allaiter pendant vos heures de travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1769) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1769>).

Textes de référence

- Code du travail : articles L1225-16 à L1225-28 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195592/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195592/>)
Bénéficiaires, durée, situations particulières, fin du congé
- Code de la sécurité sociale : articles L313-1 à L313-6 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006156079&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006156079&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
Droit à indemnisation
- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-7 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006172598&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006172598&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
Indemnisation (montant et versement)
- Code de la sécurité sociale : articles R313-1 et R313-17 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006156797&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006156797&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
Indemnisation (conditions)
- Code de la sécurité sociale : articles R331-5 à R331-7 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006173387&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006173387&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
Indemnisation (montant)
- Code du travail : article D1225-4-1 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018537820) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018537820>)
Information de l'employeur
- Code du travail : articles R4624-29 à R4624-33 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033769121&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033769121&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Visite de reprise du travail
- Code du travail : articles R4624-39 à R4624-41 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033769135&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033769135&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Déroulement de la visite médicale
- Code du travail : article L1225-29 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195593&cidTexte=LEGITEXT000006072050&) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195593&cidTexte=LEGITEXT000006072050&>)
Interdiction d'emploi prénatal et postnatal

Services en ligne et formulaires

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10850>)
Simulateur