

# FICHE OUTIL



Maternité : tout ce que l'employeur  
doit savoir

CONFORME AU CODE DU TRAVAIL - MAJ 2025

# Cadre légal

Les droits liés à la maternité sont encadrés par :

- Code du travail : articles L1225-1 à L1225-34
- Code de la Sécurité sociale : articles L331-1 et suivants, R331-1 et suivants



## Le congé maternité

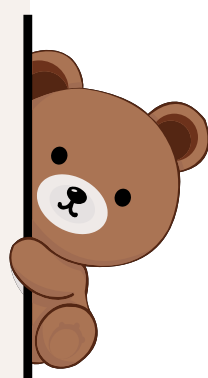
La durée dépend du nombre d'enfants déjà à charge et du nombre attendu.

### CAS GÉNÉRAL

#### 1er ou 2e enfant

- Prénatal : 6 semaines
- Postnatal) : 10 semaines

**TOTAL : 16 semaines**



#### 3e enfant

- Prénatal : 8 semaines
- Postnatal : 18 semaines

**TOTAL : 26 semaines**

#### Grossesse gémellaire

- Prénatal : 12 semaines
- Postnatal : 22 semaines

**TOTAL : 34 semaines**



#### Grossesse multiple (+3)

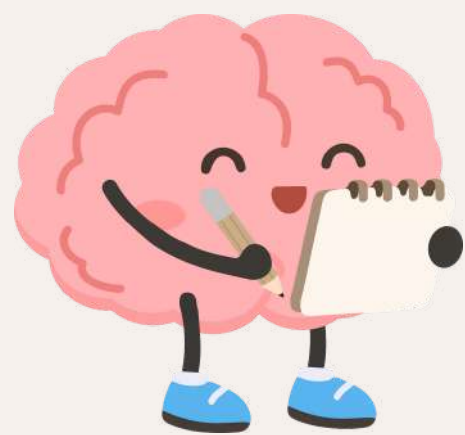
**TOTAL : 46 semaines**



# Déclaration & obligation RH

## LA SALARIÉE DOIT

- Annoncer sa grossesse oralement ou par écrit (un écrit est fortement recommandé)
- Fournir un certificat médical
- Transmettre à la CPAM la déclaration de grossesse (avant la fin du 3<sup>e</sup> mois)



## L'EMPLOYEUR DOIT

- Accuser réception sans demander de détails médicaux
- Informer des droits (articles L1225-8 et suivants)
- Adapter le poste si nécessaire (aménagement, reclassement temporaire, éviction)

Interdiction de licencier pendant toute la grossesse si déclarée + pendant le congé + 10 semaines après  
(sauf faute grave/ impossibilité de maintenir le contrat)



# Traitement du contrat de travail



## PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ :

- Le contrat est suspendu
- La salariée ne travaille pas
- Elle ne perd ni ancienneté, ni avantages liés à celle-ci (L1225-24)



# Indemnités : IJSS + maintien employeur

## A. CONDITIONS POUR TOUCHER LES IJSS MATERNITÉ

(Articles L331-3 et R331-5 du CSS)

### La salariée doit :

- Être assurée depuis minimum 10 mois
- Avoir travaillé au moins 150 heures sur les 3 mois précédents
- ou
- Avoir cotisé sur un salaire équivalent à 1 015 fois le SMIC horaire sur les 6 derniers mois

## B. MONTANT DES IJSS

### Les IJSS maternité correspondent à :

- Le salaire journalier de base, plafonné
- Moins les cotisations (CSG/CRDS)
- Montant approximatif : entre 50 € et 95 € par jour selon le salaire
- La CPAM verse toutes les 14 jours.

Dépend :

- de la convention collective,
- d'un accord interne,
- ou d'un usage.

Certaines conventions (ex. : Syntec, Hospitalisation privée) prévoient un complément employeur à 100%.

## Protection de la salariée enceinte



La salariée bénéficie de protections spécifiques :

- Interdiction de licenciement (L1225-4)
- Priorité pour certains aménagements (horaires de nuit, postes à risques)
- Autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires rémunérés (L1225-16)
- Droit au télétravail selon justification médicale (selon CC ou médecin du travail)

## Retour de congé maternité

La salariée doit retrouver :

Son poste précédent ou un poste équivalent avec au moins la même rémunération (L1225-25)

Elle a droit à :

- un entretien professionnel au retour,
- une mise à jour de ses droits CPF,
- des formations en cas de changement de poste.



## Allaitement

- Droit à 1h/jour pendant 1 an après la naissance (L1225-30)
- Espace allaitement obligatoire dans les entreprises ≥ 100 salariés







# SEVO PSL 95

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS