

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 52

Mais au fait:

Combien de temps dure un congé de maternité ?

En principe, le congé de maternité commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci (C.trav. art. L1225-17). Cette période de suspension du contrat de travail ne constitue qu'une durée minimale. En effet, la durée du congé de maternité varie en fonction de divers éléments.

D'une part, la durée minimale est augmentée en cas de **naissance multiple** (C.trav. art. L1225-18) ou si la salariée a déjà au moins **deux enfants à charge** (C.trav. art. L1225-19).

D'autre part, le congé de maternité peut être prolongé par le médecin pour état pathologique de deux semaines maximum avant la naissance (la salariée perçoit des indemnités journalières maternité) et de quatre semaines maximum après la naissance (indemnisées par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maladie).

De même, en cas de **naissance prématurée**, la mère a droit à l'intégralité de son congé de maternité, la part manquante du congé prénatal est reportée sur le congé postnatal. À l'inverse, lorsque **l'accouchement est tardif**, la salariée conserve l'intégralité de son congé postnatal qui débute au jour de l'accouchement effectif.

Enfin, lorsque l'enfant est resté **hospitalisé** jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début du congé normalement prévu (C. trav., art. L. 1225-23).

Quelles sont les modalités de rémunération de la salariée pendant le congé de maternité ?

Pendant la durée du congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. Il n'y a donc aucune obligation pour l'employeur de maintenir le salaire d'une salariée en congé de maternité car l'indemnisation relève de la Sécurité Sociale.

Toutefois, l'UNIIC tient à préciser que pour les cadres et agents de maîtrise, le Conseil des Prud'hommes a considéré qu'une salariée (cadre) en congé de maternité, soumise à la convention collective des imprimeries de labeur et des industries graphiques, devait bénéficier des avantages pour la maladie (CPH, 3 avril 1991).

En revanche, en ce qui concerne Carla qui n'a pas le statut d'agent de maîtrise ou de cadre mais le statut d'employé, il n'y a aucune obligation de maintien de la rémunération.

Comment est apprécié le congé de maternité vis-à-vis des congés payés et de la prime annuelle ?

Le congé de maternité est assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés (C. trav., art. L3141-5). Autrement dit, le fait que la salariée soit absente pendant la durée de son congé de maternité n'a aucune incidence sur le volume de ses droits aux congés payés.

Par ailleurs, les congés payés non pris en raison de la maternité ne sont pas perdus, le droit aux congés payés est reporté à l'issue du congé de maternité. Lorsque la salariée prend ses congés payés directement après son congé de maternité, ces congés payés sont soumis à la protection absolue contre le licenciement (C. trav., art. L1225-4).

Le congé de maternité est également assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition de la prime annuelle procédant des dispositions de la convention collective.

Comment s'organise Antoine en l'absence de sa salariée ?

Antoine a la possibilité de remplacer Carla durant sa période de congé de maternité. Pour se faire, Antoine peut conclure un CDD de remplacement de la salariée pendant son congé de maternité à terme incertain. Le CDD sera conclu pour une durée minimale correspondant à la durée connue de l'absence.

Toutefois, il est fort probable que Carla prenne par la suite un congé parental et il faudra donc pallier à cette nouvelle absence. Antoine devra donc porter une vigilance particulière à ce qu'il stipulera dans le CDD pour ne pas risquer de voir son CDD requalifié en CDI. Il faudra qu'il stipule que c'est au retour de la salariée que le CDD se terminera. L'UNIIC conseille donc à Antoine de rédiger la clause comme ci-dessous :

« Le présent contrat prend effet à dater du ... 2018... et est conclu pour une durée minimale de ... mois (*durée présumée du congé maternité*) et sous réserve d'une période d'essai de ... jours (*semaines*) et des conclusions de la visite médicale d'embauche.

Si l'absence de Mme Carla X... se prolonge au-delà de la durée minimale précitée, le contrat se poursuivra jusqu'au retour de la salariée absente qui constituera le terme du présent contrat. ».

Comment s'organisera le retour de Carla dans l'entreprise ?

La salariée doit revenir au poste pour lequel elle a été engagée avec la rémunération dont elle bénéficiait avant son départ en congé de maternité.

Si la salariée a fait l'objet, pendant sa grossesse, d'un changement d'affectation motivé par son état de santé, elle doit être réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait avant cette

affectation (C. trav., art. L1225-8) sous réserve que ce poste ne porte pas atteinte à la femme qui allaite. Ainsi, les femmes allaitant exposées à certains risques ou travaillant de nuit peuvent être affectées à d'autres tâches ou leur contrat de travail peut être suspendu.

Réponses élaborées par Sabrina SEHRINE,

Étudiante en 3ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.

Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS.

iris.delloye@uniic.org