

# CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

---

*Articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail*

## OBLIGATION D'ACCORDER LE CONGÉ

### BÉNÉFICIAIRES

Dès lors qu'il est informé de la maternité de la salariée ou de la procédure d'adoption, l'employeur est tenu d'accorder le congé de maternité ou d'adoption.

Outre la salariée enceinte, le père peut bénéficier d'un congé de maternité postnatal, en cas de décès de la mère.

Dans le cadre de l'adoption, le père ou la mère peut bénéficier du congé d'adoption, à la condition d'être désigné comme tel par l'organisme d'aide sociale ou d'adoption qui leur confie l'enfant.

### FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LE SALARIÉ

La salariée qui souhaite suspendre son contrat de travail pour cause de maternité ou d'adoption doit informer son employeur du motif de son absence et de la date prévue pour la reprise du travail. Elle doit joindre à ce courrier :

- un certificat médical attestant l'état de grossesse, la date présumée de l'accouchement et, le cas échéant, l'existence et la durée d'un état pathologique susceptible d'allonger la durée de la suspension du contrat de travail ;
- une attestation délivrée par un organisme d'aide sociale ou d'adoption agréé, dans le cadre d'un congé d'adoption.

*Articles L. 1225-42, R. 1125-1 et R. 1225-11 du Code du travail*

Ces formalités doivent être accomplies par lettre recommandée avec avis de réception. L'employeur est réputé informé au jour de l'expédition de la lettre recommandée.

*Articles R. 1225-2 et R. 1225-3 du Code du travail*

Le non-respect de ces formalités ne prive pas pour autant la salariée de la protection contre le licenciement applicable pendant le congé de maternité ou d'adoption. Le licenciement prononcé pour défaut de prévenance de l'employeur est sans cause réelle et sérieuse, dès lors que celui-ci ne peut ignorer l'état de grossesse de la salariée en raison, notamment, des imprimés de Sécurité sociale qu'il doit signer pour que la salariée puisse bénéficier des indemnités journalières.

*Cass. soc. 20 juin 1995 - Sté Sotranord Littoral c/Mme Leleu - Bull. civ. V, n° 202*

*Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 – JO du 22 janvier modifiant l'article L. 1225-24 du Code du travail*

## CAS PARTICULIERS DES INTERRUPTIONS DE GROSSESSE

L'assurance maternité prend en charge l'interruption de grossesse thérapeutique ou l'avortement spontané sous 2 conditions :

- la grossesse a été déclarée à l'organisme de Sécurité sociale compétent et à l'employeur ;
- la durée de gestation est d'au moins 22 semaines d'aménorrhée ou le poids de l'enfant est d'au moins 500 grammes.

La femme peut alors bénéficier un congé de maternité, ouvrant droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité. Le congé peut être pris en totalité ou en partie seulement. Dans ce second cas, il est d'au moins 8 semaines.

Par contre, l'interruption de grossesse est prise en charge au titre de l'assurance-maladie (et ne donne pas droit à congé de maternité) dans les hypothèses suivantes :

- interruption volontaire de grossesse dans les 12 premières semaines de grossesse ;
- interruption de grossesse thérapeutique ou spontanée intervenue avant le délai de 22 semaines ;
- interruption de grossesse thérapeutique ou spontanée intervenue alors que le fœtus pesait moins de 500 grammes ;
- arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 semaines.

*Circulaire CNAMTS n° 99/2004 du 10 août 2004*

## SANCTIONS

L'employeur qui refuse d'accorder un congé de maternité ou d'adoption encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe, soit 1 500 € d'amende portée à 3 000 € en cas de récidive.

*Article R. 1227-5 du Code du travail*

En outre, si l'employeur cumule cette infraction avec celle consistant à occuper une femme enceinte pendant la période légale d'interdiction d'emploi prévue à l'article L. 1225-29 du Code du travail (8 semaines), les tribunaux peuvent prononcer les deux peines cumulativement, ce qui revient à doubler l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

*Article R. 1227-6 du Code du travail*

L'inobservation par l'employeur des dispositions légales relatives à la maternité et l'adoption peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

En outre, lorsque le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

*Article L. 1225-71 du Code du travail*

## **CAS PARTICULIERS - POSTE À RISQUES**

L'ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 transpose en droit français la directive CE 92/85 du 19 octobre 1992, relative à la "mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail".

Une nouvelle catégorie de suspension du contrat est instaurée au profit des salariées enceintes ou ayant accouché, qui intervient soit avant le congé de maternité, soit après la reprise du travail.

### **Suspension du contrat**

Est inséré dans le Code du travail un cas spécifique de suspension du contrat de travail, pour les femmes enceintes qui se trouvent exposées à des risques incompatibles avec leur état de grossesse à leur poste de travail, qui ne se substitue pas au congé légal de maternité.

*Article L. 1225-14 du Code du travail*

Ce congé peut être demandé également par la salariée ayant accouché, durant une période de 1 mois après le retour du congé postnatal, au titre des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement qu'elle pratique.

La salariée bénéficie de la protection contre le licenciement applicable pendant le congé de maternité pendant cette suspension du contrat spécifique.

### **Impossibilité de reclassement**

La suspension du contrat n'est possible que si l'employeur n'est pas en mesure de proposer un poste de reclassement au moins temporaire à la salariée, ou un aménagement de son temps de travail, sans diminution de rémunération.

L'employeur est tenu de respecter les consignes de la médecine du travail dans ses propositions de reclassement, en application de l'article L. 1225-13 du Code du travail.

*Article L. 1225-11 du Code du travail*

### **Indemnisation du congé**

Pendant le congé, la salariée perçoit une allocation journalière de Sécurité sociale au titre de l'assurance-maladie (et non pas de l'assurance maternité), incompatible avec les indemnités journalières des assurances maladie, maternité, accident du travail, avec l'allocation de présence parentale, avec l'allocation parentale d'éducation.

*Articles L. 333-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale*

L'allocation versée par les organismes de Sécurité sociale est complétée par une indemnité à charge de l'employeur, versée selon les mêmes modalités que celles dues en cas de maladie ou accident au titre de l'article L. 1226-1 du Code du travail.

*Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 – JO du 26 juin, portant modernisation du marché du travail*

### **Postes à risques**

Pour bénéficier de la garantie de rémunération, la salariée doit habituellement occuper un poste de travail l'exposant aux risques suivants :

- agents toxiques pour la reproduction ;
- benzène ;
- rubéole ou toxoplasme ;
- produits antiparasitaires, susceptibles de provoquer des altérations génétiques, héréditaires, ou des malformations congénitales, ou qui sont classés cancérigènes ou mutagènes ;
- plomb métallique ;
- pression excédant 1, 2 bar.

*Article R. 1225-4 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – JO du 8 mars*

## DURÉE DU CONGÉ

Le Code du travail et le Code de la Sécurité sociale prévoient une durée identique pour :

- la suspension du contrat de travail ;
- le versement des indemnités journalières de l'assurance maternité.

## INTERDICTION D'EMPLOI MINIMALE PENDANT 8 SEMAINES

Il est strictement interdit d'employer une salariée pendant une durée minimale de 8 semaines réparties avant et après l'accouchement, dont 6 semaines postnatales.

*Article L. 1225-29 du Code du travail*

Le Code de la Sécurité sociale subordonne également le versement des indemnités journalières de l'assurance maternité à la cessation du travail pendant une période minimale de 8 semaines.

*Article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale*

L'employeur qui viole cette interdiction d'emploi peut être pénalement poursuivi. Il encourt une peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe, soit 1 500 € portée à 3 000 € en cas de récidive.

## DIFFÉRENTES DURÉES LÉGALES DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité est en principe d'une durée de 16 semaines dont :

- 6 semaines avant l'accouchement ;
- 10 semaines après la date de celui-ci ;
- comprenant 8 semaines d'interdiction d'emploi, dont 6 postnatales.

*Article L. 1225-17 du Code du travail*

*Article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale*

Une nouvelle convention internationale sur la protection de la maternité a été adoptée le 15 juin 2000, dans le cadre de l'OIT. Elle allonge le congé de maternité de 12 à 14 semaines, avec maintien du congé postnatal obligatoire de 6 semaines, par rapport à la précédente convention signée en 1952.

La législation française sur ce point ne devrait pas être modifiée dans la mesure où elle est déjà plus favorable que la convention de l'OIT, le congé de maternité étant de 16 semaines au minimum en France.

*Réponse ministérielle n° 48051 - JOANQ du 6 novembre 2000, p. 6375*

Depuis avril 2007, les femmes enceintes bénéficient d'une plus grande souplesse dans les dates de départ et de retour du congé de maternité. Elles peuvent en effet retarder de 4 semaines au plus leur départ, afin de reporter d'autant le terme de leur congé. Le Code du travail simplifié entrant en vigueur en 2008 prévoit en effet :

- 4 semaines de report possibles, en cas de naissances multiples ;
- 2 semaines de report possibles quand la personne a déjà 2 enfants à charge.

*Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 - JO du 6 mars*

*Article L. 1225-48 du Code du travail*

### **Naissances multiples**

En cas de naissances multiples :

- le congé peut débuter 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement, voire 24 semaines avant si plus de 2 enfants sont attendus ;
- il se termine 22 semaines après l'accouchement ;
- la période prénatale peut être allongée de 4 semaines, à condition de réduire proportionnellement la durée postnatale.

*Article L. 1225-18 du Code du travail*

*Article L. 331-4 du Code de la Sécurité sociale*

### **Personne(s) assumant déjà au moins 2 enfants à charge**

Lorsque la salariée ou le ménage assume déjà au moins 2 enfants à charge :

- le congé peut commencer 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- il se termine 18 semaines après la date effective d'accouchement ;
- la période prénatale peut être allongée de 2 semaines et à condition de réduire d'autant la période postnatale.

La notion d'enfants à charge désigne les enfants susceptibles d'ouvrir droit aux allocations familiales.

*Article L. 1225-19 du Code du travail*

*Articles L. 331-4 et L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale*

### **ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ ET ACCOUCHEMENT TARDIF**

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des 16, 26, 34 ou 46 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

*Article L. 1225-20 du Code du travail*

*Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars*

L'employeur n'a pas à avancer la date de reprise du travail. Lorsque l'accouchement est retardé, la période prénatale est de fait allongée d'autant. Mais la durée du congé postnatal, qui se calcule toujours à partir de la date présumée de l'accouchement, n'est pas modifiée.

## ÉTAT PATHOLOGIQUE

### Allongement du congé prénatal

Le congé prénatal peut être allongé de 2 semaines au plus, lorsque la salariée présente un certificat médical attestant de l'existence d'un état pathologique. Dans cette hypothèse, la salariée est indemnisée au titre de l'assurance maternité.

Par contre, les absences pathologiques intervenues 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement (6 semaines de congé normal + 2 semaines pathologiques) sont en principe des absences pour maladie et sont donc indemnisées au titre de l'assurance-maladie. Il est nécessaire que l'assurée justifie d'une incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail, constatée par un médecin ou une sage-femme.

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail pour maternité est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début du congé de maternité.

*Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars*

Lorsque la profession de la salariée enceinte comporte des travaux incompatibles avec son état de grossesse, des indemnités journalières peuvent être versées en cas d'arrêt de travail :

- soit au titre de l'assurance maternité, dans le cadre de prestations extralégales attribuées sous conditions de ressources par la caisse d'assurance-maladie, à partir au plus tôt de la 21<sup>e</sup> semaine avant la date présumée de l'accouchement.

*Arrêté ministériel du 26 octobre 1995*

- soit au titre de l'assurance-maladie, à la condition que la salariée se trouve dans l'incapacité médicalement constatée de continuer à exercer sa profession, en raison de l'exposition à certains agents ou produits dangereux, et que l'employeur atteste ne pas pouvoir mettre en œuvre les changements de poste ou aménagements des conditions de travail, telles que recommandées à l'article L. 1225-29 du Code du travail.

*Circulaire DSS/4C/DRT/CT3 n° 99-72 du 8 février 1999 - BOMES n° 99-9 du 20 mars 1999*

### Prolongation du congé postnatal

Le congé postnatal peut également être prolongé de 4 semaines pour état pathologique.

Dans ce cas, des indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale au titre de l'assurance-maladie, et non au titre de l'assurance maternité. L'absence de la salariée est alors de 14 semaines - 10 semaines de congé postnatal + 4 semaines de maladie.

Le délai de carence prévu dans le cadre de l'indemnisation par la Sécurité sociale au titre de l'assurance-maladie n'est appliqué qu'aux absences pathologiques prénatales et non aux absences postnatales.

*Articles L. 331-5, R. 331-2 et R. 331-6 du Code de la Sécurité sociale*

La prolongation de l'absence pour maladie ne peut justifier le licenciement pour inaptitude de la salariée, en raison de la perturbation dans l'entreprise occasionnée par les absences de la salariée. En effet, la durée du congé de maternité ne peut être prise en compte dans le décompte des absences ayant perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

## **REPORT DU CONGÉ POSTNATAL EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT**

Lorsque l'enfant est hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6<sup>e</sup> semaine après l'accouchement, la salariée peut reporter une partie de son congé postnatal à la date de fin de l'hospitalisation de l'enfant. L'indemnisation par la Sécurité sociale peut être reportée dans les mêmes conditions.

*Article L. 1225-22 du Code du travail*

*Article L. 331-5 du Code de la Sécurité sociale*

En tout état de cause, la salariée ne peut reporter le délai de 6 semaines après l'accouchement correspondant à l'interdiction d'emploi mentionnée à l'article L. 224-1 du Code du travail.

### **Exemple**

Dans l'hypothèse d'un congé de maternité d'une durée de 16 semaines (6 avant la naissance, 10 au-delà), la salariée peut reporter seulement 4 semaines sur les 10 qui lui sont accordées au titre du congé postnatal, en cas d'hospitalisation de l'enfant.

## **CONGÉ DU PÈRE EN CAS DE DÉCÈS DE LA MÈRE**

Lorsque la mère décède au cours de l'accouchement ou des suites de celui-ci, le père a droit à un congé postnatal d'une durée de 10 semaines décomptée à partir du jour de la naissance de l'enfant. Il bénéficie pendant cette période de la même protection contre le licenciement que la mère. Peu importe que le couple soit marié ou déclaré en "vie maritale". Compte tenu de l'esprit du Pacte Civil de Solidarité (PACS), le conjoint titulaire d'un PACS peut également bénéficier de ce dispositif. Son congé peut être allongé :

- jusqu'à 22 semaines, en cas de naissances multiples ;
- jusqu'à 18 semaines, s'il assume déjà 2 enfants à charge.

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6<sup>e</sup> semaine après l'accouchement, le père peut solliciter le report de son congé postnatal au terme de l'hospitalisation.

*Article L. 1225-28 du Code du travail*

*Article L. 331-6 du Code de la Sécurité sociale*

### TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES DURÉES DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Nombre d'enfants à charge	Naissance	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
0 ou 1 enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	naissances multiples de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines
2 enfants et plus	1 enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines
	jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	naissances multiples de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

### DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

La durée minimale du congé d'adoption est égale à 10 semaines, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, que celui-ci soit français ou de nationalité étrangère.

*Article L. 1225-37 du Code du travail*

Le ou la salariée peut bénéficier d'une indemnisation par les organismes de Sécurité sociale pendant le congé d'adoption, à condition d'avoir véritablement cessé le travail. Ses droits sont appréciés à la date du début du congé d'adoption et non plus à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant.

*Article R. 313-1 du Code de la Sécurité sociale modifié par décret n° 2001-1342 du 28 décembre 2001 - JO du 30 décembre*

Jusqu'en 2002, les deux parents adoptifs ne pouvaient pas bénéficier des indemnités journalières simultanément. En d'autres termes, l'un des deux conjoints devait renoncer à son droit pour permettre à l'autre d'en bénéficier, et la durée du congé d'adoption pouvait être répartie entre eux, successivement.

Depuis août 2002, la CNAM admet le versement des indemnités journalières d'adoption aux deux parents simultanément, dès lors qu'ils ne dépassent pas à eux deux la durée maximale d'indemnisation.

*Circulaire CNAM n° 119/2002 du 19 août 2002*

	Composition initiale du foyer	Durée du congé d'adoption	En cas de fractionnement du congé entre les deux parents salariés
<b>Adoption simple</b>	1 enfant	10 semaines	+ 11 jours
	2 enfants et plus	18 semaines	+ 11 jours
<b>Adoptions multiples</b>	1 enfant	22 semaines	+ 18 jours
	2 enfants et plus	22 semaines	+ 18 jours

La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de 2 périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces 2 périodes peuvent être simultanées.

*Article L. 1225-40 du Code du travail modifié par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars*

## SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

### SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le congé de maternité ou d'adoption suspend le contrat de travail de la salariée. En conséquence :

- la salariée n'exécute pas sa prestation de travail et l'employeur est dispensé de lui verser une rémunération, sauf disposition conventionnelle prévoyant la subrogation ou une indemnisation complémentaire versée par l'entreprise ;
- l'employeur ne peut lui reprocher des faits fautifs commis pendant le congé de maternité, ce qui n'exclut pas la sanction de fautes commises avant la suspension du contrat de travail.

☞ *Attention : La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires avant le début du congé de maternité, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Une loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes étend le bénéfice de ces autorisations d'absence au conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.*

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

*Article L. 1225-16 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*

### Période de travail effectif

Le congé de maternité ou d'adoption est légalement assimilé à une période de travail effectif, donc pris en compte, dans le calcul des droits suivants :

- droits liés à l'ancienneté de la salariée notamment : prime d'ancienneté, préavis, indemnité de licenciement, électorat et éligibilité aux élections professionnelles ;
- répartition de la participation et de l'intéressement ;
- durée des congés payés (et non ouverture du droit à congé).

*Article L. 1225-24 du Code du travail*

*Cass. soc. 24 juin 1992 - Mullier c/ Elan Industrie - Bull. civ. V, n° 411*

Par contre, et sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la durée du congé de maternité est exclue du calcul des primes :

- dont le paiement est subordonné à la présence effective du salarié au jour du versement, notamment les primes de vacances ;
- liée au temps de travail, notamment la prime d'assiduité ;
- de fin d'année ou du 13<sup>e</sup> mois.

Pour le droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié en congé de maternité ou d'adoption est intégralement prise en compte.

### Démission spécifique

Les femmes en état de grossesse apparente peuvent démissionner sans délai-congé et sans avoir, de ce fait à payer une indemnité de rupture. Cette faculté de démission s'applique avant le début du congé de maternité ainsi que pendant le déroulement de celui-ci.

*Article L. 1225-34 du Code du travail*

### Montant de l'indemnité journalière de Sécurité sociale versée pendant le congé de maternité

Le montant de l'indemnité journalière est égal au gain journalier de base. Celui-ci est déterminé en fonction de la périodicité des paies. Il était auparavant calculé sur 360 jours et, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010, il est calculé sur 365 jours :

- 1/91,25<sup>e</sup> du montant des 3 dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ;
- 1/91,25<sup>e</sup> du montant des 6 dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé 2 fois par mois ;
- 1/91,25<sup>e</sup> du montant des paies des 3 mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé journalièrement ;
- 1/84<sup>e</sup> du montant des 6 dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé toutes les 2 semaines ;
- 1/84<sup>e</sup> du montant des 12 dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé chaque semaine ;
- 1/91,25<sup>e</sup> du montant des paies des 3 mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire n'est pas réglé au moins 1 fois par mois, mais l'est au moins 1 fois par trimestre ;
- 1/365<sup>e</sup> du montant du salaire des 12 mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le travail n'est pas continu, ou présente un caractère saisonnier.

Un décret du 20 août 2014 annonce, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2015, une autre simplification du calcul des indemnités journalières maternité, avec seulement 3 périodicités de paie prises en compte (sur 3, 6 ou 12 mois). S'agissant des indemnités journalières maladie et maternité, le décret précise la valeur du SMIC ou du plafond de la sécurité sociale devant être pris en compte pour la détermination du plafonnement de ces indemnités : ceux en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail. Par ailleurs, à des fins de simplification, le décret supprime la prise en compte de la régularisation des cotisations dans le droit aux IJ maladie et maternité.

*Décret n° 2014-953 du 20 août 2014 – JO du 23 août*

Le salaire de base pris en compte est diminué, à due concurrence, du montant des cotisations et contributions sociales obligatoires. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, il s'agit de la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle et de la CSG.

*Décret n° 2010-1305 du 29 octobre 2010 - JO du 31 octobre*

*Circulaire n° DSS/SD2/2010/398 du 25 novembre 2010*

*Article R. 323-4 du Code de la Sécurité sociale*

Le mode de calcul de l'indemnité journalière maximale de maternité est modifié et uniformisé sur tout le territoire français (y compris Alsace-Moselle) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013. Le salaire journalier de base est diminué d'un taux forfaitaire fixé à 21 % pour 2013. Le montant maximal de l'indemnité journalière maternité est alors égal à **81,27 €** pour **2014**.

*Arrêté ministériel du 28 mars 2013 – JO du 30 mars*

### Conjoints collaborateurs et travailleurs indépendants

Les durées et les montants des prestations maternité des conjoints collaborateurs et travailleurs indépendants sont alignés sur ceux applicables aux conjoints d'infirmiers.

*Décret n° 2005-965 du 9 août 2005 - JO du 10 août*

Ainsi, la durée de versement de l'allocation complémentaire des conjointes collaboratrices des travailleurs non salariés, non agricoles, qui se font remplacer pendant leur maternité, est allongée.

Pour les mères, le congé est désormais de 28 jours, porté à 56 jours, sur demande de l'intéressée, consécutifs ou non.

Pour les mères adoptantes, la durée maximale de versement est égale à la moitié des durées précédentes.

Le montant de l'indemnité journalière de remplacement est désormais égal au coût réel du remplacement, dans la limite d'un plafond journalier égal à :

**2 SMIC x 1/56<sup>e</sup>**

*Circulaire CANAM n° 2005/153 du 5 septembre 2005*



## PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT PENDANT LE CONGÉ

### INTERDICTION DE LICENCIER

L'employeur ne peut envoyer une lettre de licenciement à la salariée pendant le congé de maternité. De la même manière, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet pendant la suspension du contrat. Le licenciement ne peut donc être effectif qu'au retour du congé de maternité.

*Articles L. 1225-4 et L. 1225-38 du Code du travail*

### Protection absolue contre le licenciement

L'interdiction de licencier une salariée pendant le congé de maternité ne souffre aucune exception. Ainsi, quel que soit le motif de licenciement invoqué par l'employeur, même la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir pendant la suspension du contrat de travail.

*Cass. soc. 10 mai 1995 - Mme Ollivier c/Soc Erom France - Bull civ. V, n° 152*

Cette protection absolue contre le licenciement est applicable également au père qui prend un congé postnatal en cas de décès de la mère et à l'un des deux parents adoptifs qui prend un congé d'adoption.

*☞ L'interdiction absolue de licencier s'applique exclusivement pendant la suspension du contrat qui caractérise le congé de maternité ou d'adoption.*

Certes, le ou la salarié(e) bénéficie également d'un régime protecteur pendant la grossesse et durant les 4 semaines suivant la reprise du travail, au terme du congé.

Cependant, dans ces deux dernières hypothèses, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

### Durée de la période protégée

L'interdiction de licencier correspond à la durée du congé de maternité légale, ou conventionnelle si elle est plus favorable à la salariée :

- 16 semaines, dont 6 avant l'accouchement et 10 après celui-ci ;
- 34 semaines et plus en cas de naissances multiples ;
- 26 semaines en cas d'enfants à charge.

Peu importe que la salariée use ou non de son droit à congé : même si elle s'absente moins que la durée du congé à laquelle elle a droit, la salariée est protégée pendant la durée du congé de maternité prévue par la loi ou la convention collective.

### Impossibilité d'engager une procédure de licenciement

Jusqu'alors l'impossibilité de notifier le licenciement pendant le congé de maternité n'excluait pas d'entamer une procédure de licenciement pendant cette période. Ainsi, selon la jurisprudence antérieure, la salariée pouvait être convoquée à un entretien préalable de licenciement pendant son congé. Seule la rupture du contrat ne pouvait prendre effet pendant la suspension du contrat de travail.

Mais, en 2010, la Cour de cassation décide que toute mesure préparatoire au licenciement pendant le congé de maternité, y compris l'entretien préalable de licenciement, est interdite.

*Cass. Soc. 15 septembre 2010 – n° 08-43.299*

### Extension du dispositif aux contrats à durée déterminée

Il n'est pas permis de rompre de façon anticipée un contrat à durée déterminée pendant le congé de maternité de son titulaire.

Par contre, le contrat à durée déterminée peut arriver à son terme pendant la suspension du contrat de travail.

*Articles L. 1225-6 et L. 1225-38 du Code du travail*

## SANCTIONS DE LA RUPTURE PRONONCÉE AU COURS DU CONGÉ

### Nullité du licenciement prononcé pendant le congé de maternité

Tout licenciement notifié ou qui prend effet pendant un congé de maternité ou d'adoption est nul de plein droit.

*Article L. 1225-70 du Code du travail*

Mais la nullité du licenciement ne se traduit pas systématiquement par l'obligation de réintégrer la salariée. En effet, la nullité de la rupture du contrat de travail peut se résoudre en dommages-intérêts au profit de la salariée, en plus des indemnités de rupture, et par le versement des salaires dus pendant la période couverte par la nullité.

*Cass. soc. 19 novembre 1997 - Société Trianon Palace Hôtel c/ Mme Rousseau - Bull. civ. V, n° 382*

La Cour de cassation, en 2003, accorde pourtant la réintégration à une femme enceinte dont le licenciement est annulé et qui demande à être réintégrée dans l'entreprise. Le but est d'uniformiser les sanctions de la nullité du licenciement prévues au Code du travail. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence, dans la mesure où avant 2003, la salariée enceinte dont le licenciement était nul ne pouvait imposer à l'employeur sa réintégration, seule la voie de la réparation pécuniaire lui était ouverte.

*Cass. soc. 30 avril 2003 - Mme X c/ Association Promotrans*

☞ *Lorsque l'employeur propose la réintégration à la salariée et que celle-ci la refuse, il ne faut pas considérer la salariée comme démissionnaire. En effet, le refus de réintégrer l'entreprise ne constitue pas, pour la jurisprudence, une volonté claire et non équivoque de démissionner.*

Le licenciement ayant antérieurement été prononcé, la salariée a droit aux dommages-intérêts et aux salaires qu'elle aurait perçus si elle avait travaillé pendant la période protégée.

### Dommages-intérêts

En 2006, le législateur attribue une base légale à l'octroi de dommages-intérêts, au profit de la salariée, victime de l'inobservation, par l'employeur, des dispositions du Code du travail relatives à la protection de la femme enceinte ou en congé de maternité. Ces dommages-intérêts sont versés en plus des indemnités de licenciement.

*Article L. 1225-71 du Code du travail*

Les dommages-intérêts sont accordés à la salariée du seul fait de la nullité du licenciement. Les juges considèrent qu'il y a systématiquement préjudice du fait de la nullité.

Le montant de cette indemnité est souverainement apprécié par les juges du fond. En outre, l'octroi de dommages-intérêts n'exclut pas le bénéfice d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 16 juillet 1987 - Mme Kaczmark c/ SA Faidherbe Intermarché - Bull. civ. V, n° 523*

*Cass. soc. 31 mars 1978 - Société Baudot-Hardoll c/ Dame Gelle - Bull. civ. V, n° 260*

Depuis 2000, les juges accordent au moins 6 mois de salaire au titre de dommages-intérêts sanctionnant la nullité du licenciement et ce, quelle que soit l'ancienneté de la salariée.

*Cass. soc. 12 décembre 2001 - Société Hénilagon c/ Robert*

### Salaires correspondant à la période couverte par la nullité

L'employeur doit verser à la salariée irrégulièrement licenciée "le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité" si la salariée avait travaillé pendant cette période.

*Article L. 1225-71 du Code du travail*

La période couverte par la nullité s'entend du temps écoulé entre la date de notification du licenciement (date de présentation de la lettre de licenciement) et le terme d'un délai de 4 semaines après l'expiration du congé de maternité.

L'issue de la période protégée n'est donc pas le jour où la salariée aurait dû reprendre le travail, à l'expiration du congé de maternité.

### Exemple

*Congé de maternité du lundi 28 février au lundi 19 juin 2000 (16 semaines).*

*Notification du licenciement irrégulier le vendredi 24 mars 2000.*

*Salaires dus pour la période du lundi 27 mars au vendredi 14 juillet (19 juin + 4 semaines).*

Le salaire pris en compte est celui que percevait la salariée avant son congé de maternité, y compris les primes et avantages qu'elle aurait obtenus si elle avait continué à travailler pendant son congé.

Les autres revenus que peut percevoir la salariée n'ont aucune incidence sur le montant des salaires dus.

Ainsi, ne peuvent être déduits de la somme due pendant la période couverte par la nullité :

- les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maternité.

*Cass. soc. 10 novembre 1991 - Société Framatome c/ Mme Kerebel - Bull. civ. V, n° 176*

- les salaires perçus depuis, chez un nouvel employeur.

*Cass. soc. 7 juillet 1976 - Société Bouvet c/ Dame Berneur - Bull. civ. V, n° 435*

### Sanctions pénales

L'employeur qui notifie son licenciement à une salariée pendant son congé de maternité peut être poursuivi devant les juridictions répressives. Il peut être condamné à l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe, soit 1 500 €, portée à 3 000 € en cas de récidive.

*Article R. 1227-5 du Code du travail*

### Préavis assorti au licenciement atteint de nullité

Le licenciement nul prend effet à l'issue du congé de maternité ou d'adoption. Le préavis commence donc à courir à cette date. Si le préavis ne peut être exécuté en raison de la nullité du licenciement, fait imputable à l'employeur, la salariée a droit à une indemnité compensatrice de préavis, en plus des indemnités de rupture, des dommages-intérêts et des salaires qu'elle aurait dû percevoir pendant la période protégée.

*Cass. soc. 4 avril 1991 - Bull. civ. V, n° 167*

### **Extension de la protection contre le licenciement à tout salarié devenant parent**

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes crée un nouvel article L. 1225-4-1 du Code du travail ainsi rédigé :

*« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »*

*Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – Jo du 5 août*

## REPRISE DU TRAVAIL À L'ISSUE DU CONGÉ

### VISITE MÉDICALE DE REPRISE

Dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail, la salariée doit se soumettre à un examen médical effectué par le médecin du travail.

*Articles R. 4624-212 et R. 4624-23 du Code du travail modifiés par Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier*

Cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien poste de travail et de proposer, le cas échéant, un changement d'affectation de la salariée ou une réadaptation à son ancien poste.

### Entretien professionnel avec l'employeur

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien peut fournir l'occasion d'examiner les besoins en formation du salarié.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

*Articles L. 1225-27 et L. 1225-46-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Congés payés

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

*Article L. 3141-2 du Code du travail*

Cette disposition légale implique le report des congés payés après le retour du congé de maternité, voire dans le cadre de la prochaine période de prise de congés prévue pour le personnel de l'entreprise (donc report d'une année sur l'autre).

*Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) du 18 mars 2004 – Affaire C 342/01  
Cass. soc. 2 juin 2004 – Bull. civ. V, n° 161*

### Augmentations de salaire

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables, la rémunération du salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette disposition n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

*Article L. 1225-26 du Code du travail*

L'administration a précisé les modalités de ce rattrapage de salaire au profit des salariés qui reprennent le travail après un congé de maternité ou d'adoption.

*Circulaire ministérielle du 19 avril 2007- JO du 17 mai*

Si des augmentations de salaire ont été décidées ou versées pendant l'absence du salarié, il convient d'opérer un rattrapage de salaire dès son retour dans l'entreprise. Donc, si le salarié a pris un congé parental d'éducation à la suite de son congé de maternité ou d'adoption, le rattrapage est versé au terme du congé parental. Mais seules les augmentations de salaire versées pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles qui ont eu lieu pendant le congé parental d'éducation.

Le rattrapage salarial est mis en œuvre dans le cadre de l'entreprise et non dans celui du groupe ou de l'unité économique et sociale dont fait partie l'entreprise.

Les augmentations dues sont celles versées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle que celle du salarié en congé de maternité ou d'adoption. Par « salariés de même catégorie professionnelle », il faut entendre ceux qui relèvent du même coefficient, dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi. S'il n'y a pas 2 salariés au coefficient identique pour un même emploi, il faut prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification. S'il n'y a pas au moins 2 personnes de même niveau, il faut prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires ou cadres). À défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles intervenues dans l'entreprise.

Les éléments de rémunération pris en compte sont : le salaire de base, les avantages en nature et en espèces, tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur à raison de l'emploi du salarié. Sont donc exclues : les primes liées à la participation ou à l'intéressement, la distribution gratuite d'actions, les augmentations dites subjectives c'est-à-dire liées à une promotion, ou à une sujétion particulière pour salissure, travail de nuit etc., les primes liées à un événement personnel pour mariage, naissance d'un enfant etc...

Le calcul du rattrapage s'effectue en plusieurs étapes : décomposition de la rémunération de salariés de même catégorie professionnelle, identification des augmentations individuelles ou collectives concernées, calcul de la moyenne de ces augmentations, application des taux moyens d'augmentation à chaque élément de rémunération du salarié en congé de maternité ou d'adoption. Ainsi est déterminée l'augmentation minimale à laquelle ce salarié a droit à son retour de congé, mais l'employeur est libre d'accorder une augmentation supérieure en fonction des mérites du salarié.

### **Allaitement sur le lieu de travail**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant doivent disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi. Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre la mère et son employeur. À défaut d'accord, il se situe au milieu de chaque demi-journée de travail.

*Articles L. 1225-30 du Code du travail*

La mère doit pouvoir allaiter son enfant dans l'établissement où elle travaille. Les conditions auxquelles doit satisfaire le local où la mère est admise à allaiter son enfant sont déterminées par règlement d'administration publique, en fonction de l'importance et de la nature des établissements. Les chefs d'établissements occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement.

*Article L. 1225-31 du Code du travail*

L'employeur qui ne permet pas l'allaitement sur le lieu de travail ou qui n'aménage pas un local à cet effet, quand il en a l'obligation, encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe, soit 1 500 € d'amende, portée à 3 000 € en cas de récidive.

### Reprise du travail à temps complet

La salariée doit en principe reprendre son travail au jour prévu par certificat médical, au terme du congé de maternité ou d'adoption.

Elle doit retrouver son poste dans les conditions applicables avant la suspension du contrat.

Dans l'hypothèse où elle a été mutée dans un poste davantage compatible avec son état de grossesse, avant le congé de maternité, elle doit être en mesure de reprendre le poste qu'elle occupait avant cette mutation.

*Articles L. 1225-7 et L. 1225-8 du Code du travail*

Dans l'hypothèse où il est impossible à l'employeur de réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité ou d'adoption, il doit lui être proposé "un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente".

*Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin*

Tel peut être le cas lorsqu'il est dans l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste en cause le salarié qui a remplacé la salariée pendant le congé de maternité.

Le refus de la salariée d'intégrer, à son retour de maternité, un autre poste que le sien, à classification et qualification au moins équivalentes et assorti de la même rémunération, correspond au refus d'une modification de son contrat de travail susceptible d'entraîner son licenciement.

Toutefois, compte tenu de la protection contre le licenciement au terme du congé de maternité ou d'adoption, qui interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail pendant 4 semaines, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, il semble plus prudent d'attendre le terme de ce délai de protection pour prononcer la rupture du contrat. L'impossibilité de maintenir le contrat peut être invoquée dans cette hypothèse, sous réserve que l'impossibilité de réintégrer la salariée dans son poste antérieur ou dans un poste similaire soit réelle.

### Exemple

*Le licenciement a été jugé régulier dans une hypothèse où la salariée, responsable d'un magasin en région parisienne, s'est vue proposer, à son retour de congé de maternité, le même poste de responsable assorti d'une rémunération identique, dans un autre magasin à Paris même. L'employeur invoquait l'intérêt pour l'entreprise de conserver la salariée qui l'avait remplacée à son ancien poste.*

*Cass. soc. 22 mai 1997 - Mme Denys c/ Soc. Habitat France - Bull civ V, n° 186*

Le refus par la salariée d'une modification de ses horaires de travail, à son retour de congé de maternité, refus motivé par des obligations familiales impérieuses, ne constitue pas une faute grave.

*Cass. soc. 14 décembre 2005 - Quesada c/ Pharmacie Dunand*

## REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

### Droit du salarié

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, la salariée a le droit de reprendre son travail seulement à temps partiel.

*Article L. 1225-47 du Code du travail*

L'employeur ne peut refuser le passage à temps partiel que s'il n'existe pas de poste disponible. Il doit justifier sa décision devant le comité d'entreprise. Si son refus n'est pas légitime, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts. Une peine d'amende de 1 500 €, portée à 3 000 € en cas de récidive, peut être, en outre, prononcée par les juridictions répressives.

Cette reprise à temps partiel est également appelée "congé parental à temps partiel" parce qu'elle fait l'objet des mêmes dispositions légales que le congé parental d'éducation. Cette possibilité est ouverte à la mère, au père ainsi qu'aux adoptants.

### **Conditions du passage à temps partiel**

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise, celle-ci étant décomptée à la date de naissance de l'enfant, ou à la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le salarié qui demande le passage à temps partiel pour élever son enfant ne doit exercer aucune autre activité professionnelle. Seul est autorisé l'exercice parallèle d'une activité d'assistante maternelle.

*Article L. 1225-53 du Code du travail*

Le salarié doit informer son employeur de sa volonté de reprendre une activité à temps partiel un mois avant l'expiration du congé de maternité. À défaut, il doit présenter sa demande 2 mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser le point de départ de l'activité à temps partiel et la durée prévisible de la période de temps partiel : au maximum 1 an renouvelable 2 fois, avant le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de celui-ci, en cas d'adoption.

*Article L. 1225-48 du Code du travail*

La transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

### **Modification de la durée de la période à temps partiel**

La période de travail à temps partiel peut être prolongée ou prématurément interrompue dans des conditions identiques à celles applicables au véritable congé parental d'éducation :

- prolongation en raison de la maladie, de l'accident ou du handicap grave de l'enfant ;
- interruption anticipée en cas de décès de l'enfant ou diminution importante des ressources du ménage.

*Articles L. 1225-49 et L. 1225-52 du Code du travail*

### **Statut du salarié**

Pendant la période d'activité à temps partiel, le salarié est soumis au statut légal voire conventionnel des salariés à temps partiel, notamment :

- il bénéficie de la même protection sociale que les autres travailleurs à temps partiel, sous réserve de remplir les conditions relatives à la durée d'affiliation minimale ;
- il peut opter pour le maintien de la cotisation vieillesse à taux plein.

L'allocation parentale d'éducation a été remplacée en 2004 par le dispositif de la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant).

Pour bénéficier de la PAJE, les conditions sont les suivantes :

- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans à charge ;
- cesser le travail ou travailler à temps partiel ;
- justifier de 8 trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse ;
- ne pas percevoir l'allocation adultes handicapés (AAH), de pension d'invalidité ou de vieillesse, d'indemnités journalières maladie, maternité, paternité, accidents du travail ou d'allocation-chômage.

☞ *La déclaration de ressources à la CAF est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, et remplacée par la déclaration d'impôts sur le revenu directement transmise par l'administration. Et les ressources prises en compte sont celles de l'année civile précédente. Dorénavant, les prestations servies par la CAF restent identiques pour une année civile entière et non plus de juin à juillet suivant.*

Les plafonds de ressources 2011 sont les suivants :

Nombre d'enfants	Couple avec un seul revenu	Parent isolé ou couple avec deux revenus
1	34 819	46 014
2	41 783	52 978
3	50 140	61 335
Par enfant supplémentaire	8 357	8 357

Par enfants à charge, il faut entendre ceux dont la famille assume financièrement l'entretien, la responsabilité affective et éducative, qu'il existe ou non un lien de parenté avec eux, jusqu'au mois précédant :

- ses 20 ans ;
- ses 21 ans pour le complément familial et les aides au logement.

Les personnes qui reprennent leur activité professionnelle seulement à temps partiel, peuvent donc percevoir une allocation de base + le complément de libre choix d'activité, pour les montants suivants, à compter du **1<sup>er</sup> avril 2013** :

- allocation de base : **184,62 €** ;
- pour une reprise à temps partiel n'excédant pas 50 % de la durée du travail dans l'entreprise : **250,95 €** + allocation de base ou **435,57 €** sans allocation de base ;
- pour une reprise à temps partiel comprise entre 50 et 80 % de la durée du travail dans l'entreprise : **144,77 €** + allocation de base ou **329,38 €** sans allocation de base.

La PAJE est cumulable avec l'allocation de présence parentale.

## CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de l'enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

*Article L. 1225-47 du Code du travail*

☞ *Les règles protectrices de la maternité prévalent sur celles applicables au congé parental d'éducation. Aussi, une salariée qui tombe enceinte pendant un congé parental ne peut plus être licenciée que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.*

*Cass. soc. 11 février 2004 - Boissière c/ Germain*

## REPRISE DU TRAVAIL À UN POSTE À RISQUES

### Proposition de reclassement

Durant une période de 1 mois après sa reprise du travail, la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques, déterminés par décret en Conseil d'État, doit se voir proposer par l'employeur un autre emploi compatible avec son état (de femme allaitante notamment).

Cette proposition de reclassement est justifiée par les répercussions sur la santé ou sur l'allaitement pratiqué par la salariée que pourrait avoir le poste à risques occupé par elle avant le congé de maternité.

L'employeur doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le reclassement peut notamment correspondre à l'aménagement de son ancien poste de travail ou à l'affectation temporaire de la salariée dans un autre poste.

Cet aménagement ou cette affectation temporaire ne doivent entraîner aucune diminution de rémunération.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

*Ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 transposant en droit français la directive CE 92/85 du 19 octobre 1992, relative à la "mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail"*

### Congé postnatal spécifique

Lorsque le reclassement temporaire du salarié n'est pas possible, le contrat de travail de la salariée est suspendu. Cette suspension du contrat intervient après le terme du congé de maternité, au cours du délai de 1 mois qui suit la reprise du travail.

La salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant cette suspension du contrat spécifique.

*Article L. 1225-4 nouveau du Code du travail*

Pendant le congé, la salariée perçoit une allocation journalière de sécurité sociale au titre de l'assurance-maladie (et non pas de l'assurance maternité), incompatible avec :

- les indemnités journalières des assurances maladie, maternité, accident du travail ;
- l'allocation de présence parentale ;
- l'allocation parentale d'éducation.

*Articles L. 333-1 et suivants du Code de la sécurité sociale*

L'allocation versée par les organismes de sécurité sociale est complétée par une indemnité à charge de l'employeur, versée selon les mêmes modalités que celle posée par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

### Sanctions

L'inobservation par l'employeur des dispositions du Code du travail, relatives aux modalités de reprise du travail de la salariée au terme de son congé de maternité peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

En outre, lorsque le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

*Article L. 1225-5-71 du Code du travail*

## **RUPTURE DU CONTRAT A L'ISSUE DU CONGÉ**

### **DÉMISSION DU SALARIÉ À L'ISSUE DU CONGÉ**

#### **Particularités**

Le ou la salarié(e) a le droit de résilier son contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption.

*Article L. 1225-66 du Code du travail*

Il s'agit d'un mode spécifique de démission dans la mesure où :

- le salarié est dispensé de respecter un délai de préavis ;
- il n'a pas à payer d'indemnité de rupture, due à l'inexécution du délai-congé ;
- il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de sa demande en ce sens.

*Article L. 1225-67 du Code du travail*

#### **Formalités à accomplir par le salarié**

Le salarié peut bénéficier de cette option :

- aussitôt après le congé de maternité ou, s'il n'a pas pris la totalité du congé auquel il avait droit, dans un délai de 2 mois à compter de la naissance de l'enfant ;
- dès la fin du congé d'adoption ou, s'il n'a pas pris la totalité du congé auquel il avait droit, dans un délai de 2 mois à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de démissionner, par lettre recommandée avec avis de réception, «au moins 15 jours à l'avance», c'est-à-dire au moins 15 jours avant la date de reprise du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

*Articles L.1225-66 et R. 1225-18 du Code du travail*

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas pris la totalité du congé auquel il avait droit, la lettre de démission doit être envoyée un mois et demi après la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce délai ne peut être ni allongé, ni reporté, ni interrompu. Le dépassement de la date limite implique la déchéance du droit de démissionner sans préavis ni indemnités de rupture.

*Cass. soc. 9 juillet 1980 - Société G. Fortier c/ Mme Lefèvre - Bull civ V, n° 642*

### Priorité de réembauchage

La demande de réembauchage peut intervenir pendant un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail. Elle doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Dès lors, l'employeur est tenu d'embaucher le salarié demandeur par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, pendant un délai d'un an à compter de la demande de réemploi.

La proposition de réembauche et l'acceptation ou le refus du salarié doivent être adressées par lettre recommandée avec accusé de réception.

*Article R. 1225-19 du Code du travail*

Dans l'hypothèse de la réintégration du salarié, celui-ci bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Pour les droits liés à l'ancienneté notamment, il est tenu compte des années d'ancienneté acquises avant la démission du salarié.

Le salarié peut bénéficier également, surtout en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle et d'un bilan de compétences. Dans ce cas, il n'est pas compris dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément d'un congé de formation professionnelle.

*Articles L. 1225-67 et L. 1225-68 du Code du travail*

## PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT À L'ISSUE DU CONGÉ

La protection contre le licenciement, à l'issue du congé, intéresse la maternité et l'adoption. Le père bénéficie également de ce statut protecteur, notamment en cas d'adoption et en cas de décès de la mère.

*Article L. 1225-28 du Code du travail*

Ces dispositions protectrices sont également applicables pendant la suspension du contrat consécutive à l'impossibilité de reclasser la salariée dans un autre poste que celui, à risques, qu'elle occupait auparavant.

*Article L. 1225-15 du Code du travail*

☞ *La loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes étend la protection contre le licenciement à tout salarié homme ou femme dans les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Il est créé un nouvel article L. 1225-4-1 du Code du travail ainsi rédigé :*

*« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »*

*Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*

### Étendue de la protection

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail de la salariée pendant les 4 semaines qui suivent le congé de maternité, d'adoption ou la naissance de l'enfant, sauf :

- faute grave ;
- impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour un motif indépendant de la maternité ou de l'adoption.

*Articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du Code du travail*

L'impossibilité de résilier le contrat intéresse :

- le licenciement ;
- la rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

☞ *Dans l'hypothèse de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, le motif lié à l'impossibilité de maintenir le contrat de travail doit revêtir le caractère de force majeure.*

*En effet, tout contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance que pour faute grave ou force majeure.*

*La jurisprudence n'admettant que très rarement la force majeure, il est dangereux de justifier la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée par l'impossibilité de maintenir le contrat.*

Le délai de 4 semaines court à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, même si celui-ci a été prolongé en cas d'état pathologique ou en cas d'hospitalisation de l'enfant.

L'impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption, ne semble pas pouvoir être caractérisée par une cause économique de licenciement, selon la jurisprudence actuelle.

*Cass. soc. 30 avril 2003 - Vermont c/ Association Groupe Promontrans*

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée. A, en effet, été jugée insuffisamment motivée la lettre de licenciement faisant uniquement référence au redressement judiciaire de l'entreprise et à la compression d'effectifs entraînant la suppression du poste de la salariée.

*Cass. soc. 24 octobre 2000 - Lavallart c/ Lavaine*

### **Sanctions du licenciement irrégulier**

Le licenciement prononcé pendant ce délai de 4 semaines, indépendamment d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, est sanctionné par la nullité : octroi de dommages et intérêts systématiques, versement des salaires dus pendant la période couverte par la nullité.

*Articles L. 1225-70 et L. 1225-71 du Code du travail*

La jurisprudence a opéré un revirement en 2003, permettant à une femme enceinte dont le licenciement est annulé d'être réintégrée dans l'entreprise, à sa demande. Il est possible de considérer que le droit à réintégration est également ouvert à la salariée irrégulièrement licenciée pendant les 4 premières semaines de reprise du travail. Le but de cette jurisprudence est en effet d'uniformiser toutes les sanctions des divers licenciements nuls prévus par le Code du travail.

*Cass. soc. 30 avril 2003 - Mme X c/ Association Promotrans*

En outre, l'employeur peut être condamné à une peine d'amende de 1 500 €, portée à 3 000 € en cas de récidive.

*Article R. 1227-5 du Code du travail*

La jurisprudence de la Cour de cassation rappelle régulièrement que le licenciement non motivé par la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat, et prononcé pendant le délai de 4 semaines suivant la fin du congé de maternité, est sanctionné par la nullité. La période de protection contre le licenciement s'étend donc avant et après le congé de maternité, contrairement à ce que jugent parfois les juges du fond ; l'article L. 1225-4 du Code du travail doit être appliqué à la lettre.

## PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Tableau récapitulatif

<b>Ruptures du contrat de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Possibilité ou nullité</li> </ul>
<b>Interruption par l'employeur de la période d'essai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Possible si non lié à la maternité ou à l'adoption <i>Cass soc. 21 décembre 2006 - n° 05-44.806</i></li> </ul>
<b>Échéance du terme d'un contrat à durée déterminée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Possible avant, pendant et après le congé de maternité</li> </ul>
<b>Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nulle pendant le congé de maternité ou d'adoption</li> <li>■ Possible pendant la grossesse et pendant 4 semaines après le congé, seulement pour faute grave ou force majeure</li> </ul>
<b>Démission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Toujours possible</li> <li>■ Sans préavis, ni indemnité correspondante</li> <li>■ Assortie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an, si prononcée à l'issue du congé</li> </ul>
<b>Licenciement d'une femme enceinte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Annulé si, dans un délai de 15 jours, l'employeur est informé de la grossesse (réintégration de la salariée), sauf pendant la période d'essai</li> <li>■ Une fois l'état de grossesse médicalement constaté, possible seulement pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat</li> </ul>
<b>Licenciement prononcé ou effectif pendant le congé de maternité</b>	<p>Toujours nul, implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ versement des salaires</li> <li>■ dommages-intérêts</li> <li>■ sanctions pénales</li> <li>■ réintégration à la demande de la salariée</li> </ul>
<b>Licenciement prononcé ou effectif après le congé de maternité, dans un délai de 4 semaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ possible seulement pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat</li> </ul>
<b>Licenciement prononcé pendant le congé spécifique accordé aux femmes enceintes ou allaitantes occupant un poste à risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ possible seulement pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat</li> </ul>



## CONGÉ DE PATERNITÉ

### DISPOSITIF APPLICABLE DEPUIS 2002

Les dispositions relatives au congé de paternité ont été définitivement adoptées le 4 décembre 2001, dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002.

*Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité sociale pour 2002 - JO du 26 décembre*

Le congé de paternité est donc effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Ce nouveau dispositif s'inspire notamment du modèle suédois, le congé de paternité étant fixé à 40 jours actuellement en Suède.

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce congé les pères d'enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Le congé de paternité intéresse certes les salariés du secteur privé, mais aussi :

- les agents des 3 fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale) ;
- les travailleurs indépendants et leurs conjoints collaborateurs, c'est-à-dire exerçant une profession artisanale, industrielle et commerciale, ou une profession libérale (médecins, avocats, notaires, pharmaciens ...) ;
- les salariés des régimes spéciaux ;
- les demandeurs d'emploi indemnisés ;
- les stagiaires de formation professionnelle.

### Durée et dates du congé de paternité

La durée du congé de paternité est de 11 jours consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité doit être accordé :

- soit à la naissance de l'enfant ;
- soit dans un délai de 4 mois suivant la naissance.

Il se cumule avec le congé de naissance de 3 jours, intégralement pris en charge par l'employeur dans le cadre plus général des congés pour événements familiaux.

*Article L. 1225-35 du Code du travail*

☞ *Selon la cour de cassation, la loi ne permet ni le refus de l'employeur, ni le report du congé par l'employeur. Les dates choisies par le salarié s'imposent à l'employeur, dès lors que le salarié remplit les conditions requises, et quelque soient les motifs que l'employeur pourrait évoquer pour justifier son refus ou le report du congé.*

*Ce n'est qu'avec l'accord du salarié que le départ en congé de paternité peut être différé. Mais ce report ne doit pas conduire à dépasser le délai de 4 mois dans lequel le salarié doit prendre son congé de paternité.*

*Cass. Soc. 31 mai 2012, n° 11-10.282*

Le congé de paternité peut être reporté au-delà des 4 mois suivant la naissance :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé peut être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité peut être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé "de maternité", accordé au père en application de l'article L. 1225-28 du Code du travail.

*Article D. 1225-8 du Code du travail*

### Articulation avec le congé d'adoption

L'adoption d'un enfant ouvre droit au congé de paternité, à la condition que les deux parents partagent le congé d'adoption en deux périodes, éventuellement simultanées, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours consécutifs.

Dans cette hypothèse, le congé de paternité allonge le congé d'adoption de 11 jours, en cas d'adoption simple, et de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

*Article L. 1225-35 modifié du Code du travail*

Les droits aux indemnités journalières de la Sécurité sociale sont appréciés au jour du début du congé d'adoption.

*Article R. 313-1 modifié du Code de la Sécurité sociale*

### Formalités

Le père salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé de paternité, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

*Article L. 1225-35 du Code du travail*

### Indemnisation du père salarié

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il s'agit d'un congé sans solde dans la mesure où l'employeur n'a pas à rémunérer l'absence du salarié. Au cours du congé de paternité, le père perçoit des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale, calculées comme les indemnités journalières de maternité (90 % du salaire brut).

Le mode de calcul de l'indemnité journalière maximale de maternité ayant été modifié et uniformisé sur tout le territoire français (y compris Alsace-Moselle) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, il en est de même pour les indemnités journalières de paternité. Le salaire journalier de base est diminué d'un taux forfaitaire fixé à 21 % pour 2013. Le montant maximal de l'indemnité journalière paternité est donc égal à **81,27 €** depuis juillet 2014.

Les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité sont appréciées à la date du début du congé de paternité. À cette date, le père doit notamment justifier d'au moins 10 mois d'immatriculation au régime général de la Sécurité sociale. Il doit en outre justifier, auprès de la CPAM dont il relève, de l'établissement de la filiation de l'enfant à son égard et attester de la cessation de son activité professionnelle.

*Articles D. 331-4 nouveau et R. 382-31-1 du Code de la Sécurité sociale*

Les indemnités journalières versées dans le cadre d'un congé de paternité ne peuvent se cumuler ni avec l'indemnisation des absences pour maladie, des accidents du travail, ni avec les allocations chômage ou versées par un régime de solidarité, ni avec l'allocation parentale d'éducation et l'allocation de présence parentale.

Une simplification du calcul des indemnités journalières maladie-maternité, et donc paternité aussi, est en cours et devrait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 : plus que 3 périodes de paie applicables, précisions sur les montants du SMIC et plafonds de sécurité sociale à prendre en compte, fin de la régularisation des cotisations.

*Décret n° 2014-953 du 20 août 2014 – JO du 23 août*

### Salariés de la SNCF, RATP, d'EDF-GDF et de la Banque de France

Les indemnités journalières de paternité des salariés de la SNCF, RATP, d'EDF-GDF et de la Banque de France, sont versées directement par l'employeur et non par les organismes de Sécurité sociale.

Elles font alors l'objet d'un remboursement des employeurs concernés par la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF), selon des modalités particulières :

- Banque de France : le mode de remboursement et les pièces justificatives à fournir sont fixés par une convention passée entre la CNAF et la Banque de France. Il peut être prévu le versement d'acomptes, calculés en fonction des dépenses constatées au cours de l'exercice précédent. Les états justificatifs mentionnent en particulier le nombre d'agents concernés et les jours de congé pris ;
- autres régimes spéciaux : le remboursement s'effectue annuellement, sur le fondement d'un état récapitulatif produit à l'occasion des opérations de centralisation des comptes, précisant le nombre d'agents concernés et les jours de congés pris. Doivent être tenues à disposition de la CNAF, les pièces justificatives des demandes de remboursement pour chacun des agents concernés.

*Décret n° 2002-1300 du 25 octobre 2002 - JO du 27 octobre*

### Demandsurs d'emploi

Peuvent prétendre au congé de paternité, et aux indemnités journalières de Sécurité sociale correspondantes, les chômeurs indemnisés dont les droits aux prestations de l'assurance-maladie sont maintenus.

Le demandeur d'emploi qui prend un congé de paternité est réputé être immédiatement disponible pour occuper un emploi (classement par Pôle Emploi en catégorie 1). Autrement dit, il n'est pas dispensé d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi et de procéder au renouvellement mensuel de sa demande d'emploi. Il doit également informer la CNAM de son changement de situation familiale, afin d'éviter d'éventuels cumuls de prestations.

*Décret n° 2002-1324 du 4 novembre 2002 - JO du 6 novembre*

### Stagiaires de la formation professionnelle

Les stagiaires de la formation professionnelle peuvent prendre un congé de paternité, au cours de leur stage de formation et obtenir les indemnités journalières de Sécurité sociale correspondantes, lorsqu'ils sont rémunérés par l'État ou la région et ainsi rattachés au régime général de la Sécurité sociale.

*Article R. 373-1 du Code de la Sécurité sociale modifié*

L'indemnité journalière de paternité est versée par la CPAM mais est à la charge de l'État ou de la région. Elle correspond à 90 % de la rémunération journalière de stage.

Le congé de paternité doit débiter pendant le stage et s'achever avant le terme de celui-ci.

Toutefois, à titre de mesure transitoire et compte tenu de la parution tardive de ces dispositions, les stagiaires de 2002 ont droit à un congé de paternité lorsque leur enfant est né ou a été adopté entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 6 novembre 2002. Les pères concernés ont 4 mois pour prendre ce congé de paternité, soit jusqu'au 6 mars 2003.

*Décret n° 2002-1324 du 4 novembre 2002 - JO du 6 novembre*

### Conjoints collaborateurs et travailleurs indépendants

Les durées et les montants des prestations paternité des conjoints collaborateurs et travailleurs indépendants sont alignés sur ceux applicables aux conjoints d'infirmiers.

*Décret n° 2005-965 du 9 août 2005 - JO du 10 août*

## AUTRES DROITS LIES A LA PATERNITÉ

Une loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes permet au père ou au partenaire de PACS de s'absenter pour se rendre aux examens médicaux à effectuer par la maman dans le cadre de la surveillance de la grossesse :

*« Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.*

*Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »*

*Article L. 1225-16 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*

Par ailleurs, sans étendre la protection contre le licenciement applicable au cours du congé de maternité, la loi du 4 août fixe une règle d'ordre général de protection de tout salarié dans les 4 semaines après l'accouchement ou l'accueil d'un enfant adopté :

*« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant.*

*Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »*

*Article L. 1225-4-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*