

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Congé maternité : quelles obligations pour l'employeur ?



Une salariée enceinte bénéficie d'un congé spécifique pendant la grossesse et après la naissance. Le point sur vos devoirs en tant qu'employeur concernant le congé maternité.

Lorsqu'une salariée est enceinte, elle n'est pas obligée d'en informer son entreprise, mais a tout intérêt à le faire afin de bénéficier de la protection spécifique à son état et de partir en congé maternité. De son côté, l'employeur doit lui permettre de se rendre aux examens médicaux précédant la naissance, et ce, sans perte de salaire, si cela la conduit à s'absenter pendant ses heures de travail.

Obligation d'accorder le congé maternité

L'entreprise ne peut refuser un congé maternité. « *Sa durée légale dépend du nombre d'enfants de la salariée et du type de grossesse* », explique Peggy Parisot, expert-comptable du cabinet Martin, membre du groupement France Défi. Elle est par exemple de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (DPA) plus 10 semaines après cette date pour un premier enfant. La durée augmente à partir du troisième enfant et pour les grossesses multiples.

Il faut toutefois vérifier sa convention collective, qui peut prévoir des durées plus favorables à la salariée. Même si elle souhaite ne pas prendre la totalité du congé maternité auquel elle peut prétendre, l'employeur ne peut la faire travailler les deux semaines précédant la DPA et les six semaines suivant la naissance.

La salariée peut en revanche choisir de partir plus tard en congé (dans la limite de 3 semaines) et de reporter cette période après la naissance. Mais elle doit pour cela obtenir l'accord de son médecin et de l'Assurance Maladie.

Interdiction de licenciement

Il n'est ainsi en principe pas possible de licencier une salariée pendant sa grossesse, son congé maternité et pendant les 10 semaines le suivant.

« *Cela est valable y compris si l'employeur ignore que la salariée est enceinte : si elle apporte dans les 15 jours suivant son licenciement un certificat médical attestant de sa grossesse, elle doit être réintégrée* », souligne l'expert-comptable.

Des exceptions sont toutefois possibles en cas de [licenciement](#) pour un motif étranger à la grossesse par exemple pour des raisons économiques ou si la salariée a commis une faute grave.

Des formalités à accomplir

Au moment du départ de la salariée, l'entreprise doit transmettre à l'Assurance maladie les informations permettant de calculer les indemnités journalières de congé maternité qui lui sont dues. « *Pour s'assurer de disposer des bonnes informations concernant les dates exactes du congé, on conseille aux entreprises de demander à leur salariée le document « Ma maternité, mois après mois » que l'Assurance maladie envoie à toutes les femmes enceintes* », suggère Peggy Parisot.

La transmission des informations se fait désormais par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN). Il faut également vérifier si la convention collective ou les usages dans l'entreprise prévoient un maintien du salaire des collaboratrices en congé maternité. L'employeur continue alors à verser à la salariée sa rémunération normalement et reçoit les [indemnités journalières de l'Assurance Maladie](#).

Des conditions de retour spécifique

A l'issue du congé maternité, l'entreprise doit permettre à la salariée de retrouver son emploi précédent ou un poste similaire, avec un niveau de rémunération équivalent. Elle doit également s'assurer que celle-ci bénéficie d'une visite médicale de reprise, dans les 8 jours suivant sa reprise. Cette visite a lieu sur ses heures de travail et son absence est rémunérée.

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 31 mai 2018 08h28

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr