

Cette fiche est destinée à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et elle ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

En résumé

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, ...

Sommaire

1.	Avant le début du congé maternité	2
	• Protection contre le licenciement « relative »	2
	• Information de l'employeur	2
	• Surveillance médicale renforcée.....	2
	• Aménagement des horaires (prévu par la CCN n°3241)	3
	• La gestion des arrêts de travail avant le début du congé maternité.....	3
2.	Le congé maternité	4
	• Protection contre le licenciement ABSOLUE	4
	• Bénéficiaires	4
	• Durée	5
	• Remplacement de la salariée	6
	• Indemnisation	7
3.	Situation à l'issue du congé maternité	8
	• Protection contre le licenciement « relative »	8
	• Visite médicale de reprise	8
	• Reprise de l'activité	8
	• Entretien Professionnel.....	8
	• Conséquences du congé maternité sur les droits du salarié	9

1. Avant le début du congé maternité

• Protection contre le licenciement « relative »

A partir du moment où la grossesse de votre salariée est médicalement constatée et ce, jusqu'à ce qu'elle prenne son congé maternité, **vous ne pouvez pas la licencier**, sauf en cas de **faute grave** ou d'**impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa grossesse**.

Notez-le : depuis le 9 juillet 2023, il est également interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée incluses. Sont concernées les salariées qui seront victimes de fausse couche après le 8 juillet mais aussi à celles qui ont eu une fausse couche avant le 9 juillet dès lors que la période de 10 semaines n'est pas expirée.

• Information de l'employeur

Votre salariée n'a pas l'obligation de vous révéler sa grossesse

Votre salariée n'est pas obligée de révéler son état de grossesse. Son silence ne justifie :

- Ni une sanction
- Ni un licenciement
- Ni même une rupture anticipée de CDD

Mais elle devra vous en informer si elle souhaite bénéficier de certains droits

Si votre salariée souhaite bénéficier des dispositions relatives à la protection de la femme enceinte, elle doit vous révéler son état de grossesse.

- 
- Pour ce faire, votre salariée doit vous remettre contre récépissé ou vous envoyer par lettre recommandée avec avis de réception, un **certificat médical attestant de son état de grossesse**. Ce document contient la date de son accouchement (présumée ou effective) et le cas échéant l'existence et la durée prévisible d'un état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

• Surveillance médicale renforcée

Le médecin du travail est chargé d'assurer une surveillance médicale renforcée des femmes enceintes.

Votre salariée enceinte bénéficie d'une **autorisation d'absence** pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. Il s'agit :

- Du premier examen, effectué dans les 3 premiers mois de la grossesse
- Puis un par mois jusqu'à l'accouchement

La femme enceinte bénéficie ainsi de 7 examens médicaux obligatoires pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme.



Ces absences pour examens médicaux sont rémunérées.

• Aménagement des horaires (prévu par la CCN n°3241)

A partir du 4^e mois de grossesse, les salariés à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée, et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal.

Les salariés à temps partiel bénéficient quant à elles de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles peuvent également bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, comme pour les salariés à temps complet : dans ce cas, le surplus accordé n'est pas indemnisé.

• La gestion des arrêts de travail avant le début du congé maternité

Pendant la grossesse, les arrêts de travail peuvent être :

- Des arrêts maladie « classiques »
- Ou des arrêts dits « pathologiques »



Pour connaître la nature de l'arrêt maladie, il faut se référer à la mention portée sur l'arrêt de travail par le médecin. Lorsqu'il s'agit d'un arrêt pathologique, le médecin est en effet tenu de le préciser.

Pendant la période qui précède l'accouchement, le médecin peut prescrire des arrêts pathologiques dans la limite de 15 jours, à tout moment de la grossesse. Le reste des arrêts de travail constitue des arrêts maladie « classiques ».

Si votre salariée est en arrêt maladie

Pour plus d'informations sur l'indemnisation de la maladie, rendez-vous sur le site internet de la FNH dans la rubrique AFFAIRES SOCIALES / FICHES PRATIQUES / MALADIE.

Si votre salariée est en arrêt pathologique

Votre salariée en arrêt pathologique est indemnisée comme si elle était en congé maternité. Elle reçoit des indemnités de la sécurité sociale, que l'employeur n'a pas à compléter. Les indemnités journalières correspondent à un salaire journalier de base, calculé en fonction des salaires des mois précédents.

Pour plus d'informations sur l'indemnisation du congé maternité, reportez-vous à la page 6 de ce document et rendez-vous sur www.ameli.fr



2. Le congé maternité

Le congé maternité permet à votre salariée de se reposer avant et après l'accouchement. Il est composé :

- D'un congé prénatal (avant l'accouchement)
- Et d'un congé postnatal (après l'accouchement)

• Protection contre le licenciement ABSOLUE

Pendant le congé maternité, **vous ne pouvez en aucun cas licencier votre salariée** et ce, même en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa grossesse.

• Bénéficiaires

Principe : la femme salariée

Bénéficiaire du droit à congé toutes les femmes en état de grossesse médicalement constatée, sans condition d'ancienneté.

Il en est de même en cas d'interruption de grossesse à compter de la 22^e semaine d'aménorrhée.

Exception : les autres bénéficiaires en cas de décès de la mère

- ▶ **Le père :** En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. Cette durée est plus longue en cas de naissances multiples, en cas d'hospitalisation de l'enfant, ou encore lorsque le nombre d'enfants à charge supérieur ou égal à 3.
- ▶ **Conjoint salarié, concubin ou titulaire d'un Pacs :** Si le père n'exerce pas son droit, le bénéfice du congé en cas de décès de la mère est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle et qui perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale.

• **Durée**

Cas général

En principe le congé maternité dure 16 semaines :

▶▶ **6 semaines de congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement)**

▶▶ **10 semaines de congé postnatal (après l'accouchement)**

Dans certains cas, la loi prévoit un allongement de cette durée, en fonction du nombre d'enfants à naître (grossesse multiple) ou du nombre d'enfants déjà à charge.



Durée du congé de maternité				
Situation familiale avant la naissance	Naissance	Durée du congé (en semaines)		
		Prénatal*	Postnatal**	Total
0 ou 1 enfant	1 enfant	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46
2 enfants ou plus	1 enfant	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46



*Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, la période prénatale de suspension est allongée.

**Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de l'accouchement, la période postnatale peut être prolongée.

Aménagements possibles de la durée du congé maternité

Report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

Sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit sa grossesse, **votre salariée peut demander à reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.**

Exemple

La salariée enceinte de son premier enfant peut débuter son congé 3 semaines avant la date présumée de son accouchement (au lieu de 6) et reprendre le travail 13 semaines après la naissance de l'enfant (au lieu de 10).

Pour ce faire, votre salariée doit faire parvenir à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) une demande de report écrite, accompagnée d'un certificat médical attestant que l'état de santé permet de prolonger l'activité professionnelle avant la naissance. La demande doit être effectuée au plus tard la veille de la date à laquelle le congé prénatal devait initialement débiter.



La loi n'impose pas au salarié d'obtenir l'accord de l'employeur.

Le report étant un droit, il ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur.

Si un arrêt de travail est prescrit durant cette période de report, le report est annulé et le congé prénatal commence au premier jour de l'arrêt de travail.

Autres aménagements possibles

- ▶ **Si la salariée enceinte d'un enfant a déjà au moins 2 enfants à charge avant la naissance**, elle peut augmenter le congé prénatal de 2 semaines au maximum. Dans ce cas, le congé postnatal est réduit d'autant.
- ▶ **Si la salariée est enceinte de 2 enfants**, elle peut augmenter le congé prénatal de 4 semaines au maximum. Dans ce cas, le congé postnatal est réduit d'autant.

Durée du congé en cas d'accouchement prématuré

Dans ce cas, **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 lorsque l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue et que son hospitalisation est obligatoire.** Le congé maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début de congé prénatal auquel peut prétendre la mère.

Durée du congé en cas d'accouchement tardif

Lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, **le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.** Le point de départ de la période postnatale est en effet la date effective de l'accouchement et non sa date présumée.

● Remplacement de la salariée



Le congé maternité a pour effet de **suspendre le contrat de travail.**

Le contrat étant suspendu, la salariée peut être remplacée pendant la durée de son absence :

- ▶ **Soit par un salarié sous contrat à durée déterminée (CDD)**
- ▶ **Soit par un travailleur temporaire**

● Indemnisation

Indemnités journalières

Sous réserve que la salariée remplisse les conditions requises, sa caisse d'assurance maladie lui versera, ou à l'employeur en cas de subrogation, des indemnités journalières pendant toute la durée de son congé maternité.

Conditions d'ouverture de droits

Pour avoir droit aux indemnités journalières pendant son congé maternité, votre salariée **doit justifier de 10 mois d'immatriculation**, en tant qu'assurée sociale, à la date présumée de son accouchement. Elle doit également justifier :

- ▶ **Avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours** précédant le début de sa grossesse ou de son congé prénatal, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant le début de sa grossesse ou de son congé prénatal ;
- ▶ **OU, à défaut, en cas d'activité à caractère saisonnier ou discontinu, avoir travaillé au moins 800 heures ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire, au cours des 12 mois civils ou des 365 jours** précédant le début de sa grossesse ou de son congé prénatal.

Calcul et montant de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière versée pendant le congé maternité est égale au gain journalier de base, **calculé sur les salaires des 3 mois qui précèdent le congé prénatal, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinu.**

Versement des indemnités journalières

Les indemnités journalières sont **versées tous les 14 jours à la salariée**, par sa caisse d'assurance maladie, ou à l'employeur en cas de subrogation.

Prélèvements sociaux, impôt, retraite

- ▶ Le montant de l'indemnité journalière maternité est réduit de 0,5 % au titre de la CRDS et de 6,2 % au titre de la CSG.
- ▶ Les indemnités journalières versées pendant le congé maternité sont soumises à l'impôt sur le revenu.
- ▶ Les décomptes de versement d'indemnités journalières sont à conserver sans limitation de durée comme les bulletins de salaire, car ils valident les droits à la retraite.

Pour en savoir plus sur l'indemnisation pendant le congé maternité, vous pouvez contacter votre caisse primaire d'assurance maladie.

Maintien du salaire par l'employeur : absence d'obligation

A la différence de la maladie, la loi n'impose pas à l'employeur de maintenir le salaire durant le congé de maternité.

L'employeur peut toutefois décider de maintenir totalement ou partiellement le salaire.

3. Situation à l'issue du congé maternité

• Protection contre le licenciement « relative »

Pendant les 10 semaines qui suivent la fin de son congé ou la période de congés payés prise immédiatement après celui-ci, **vous ne pouvez pas la licencier**, sauf en cas de **faute grave** ou d'**impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa grossesse**.

• Visite médicale de reprise

Votre salariée doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical de reprise par le médecin du travail, **au plus tard dans les 8 jours de la reprise**.

Cette visite a pour objet l'appréciation de l'aptitude de la salariée à reprendre son emploi et de la nécessité éventuelle de réadapter les conditions de travail.

• Reprise de l'activité

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son **emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.

Si une augmentation de la rémunération a été versée ou décidée pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée du congé, la salariée doit bénéficier de la même augmentation à son retour de congé.

• Entretien Professionnel

Dès le retour de congé maternité ou congé parental d'éducation de votre salariée, vous devez lui proposer de réaliser un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel a pour objectifs :

- ▶ D'accompagner votre salariée dans ses perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion ...
- ▶ D'identifier ses besoins de formation

Pour plus d'informations sur l'entretien professionnel, rendez-vous sur le site internet de la FNH dans la rubrique AFFAIRES SOCIALES / FICHES PRATIQUES / FORMATION PROFESSIONNELLE.



- **Conséquences du congé maternité sur les droits du salarié**

Impact du congé maternité sur les congés payés

La **durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul des congés payés : la salariée acquiert des congés comme si elle avait travaillé.

Votre salariée de retour de congé maternité a droit à son congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés applicables dans l'entreprise.

Impact du congé maternité sur le calcul de l'ancienneté

La durée du congé de maternité est **assimilée à une période de travail effectif** pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Ainsi, la durée du congé de maternité est prise en compte en matière de préavis, d'indemnité de licenciement etc.