

LA MATERNITE, LE CONGE PATERNITE & L'ADOPTION

La maternité

L'état de grossesse ne doit pas être pris en considération par l'employeur pour refuser l'embauche.
 La salariée bénéficie d'une protection durant la grossesse (médicalement constatée) et le congé de maternité.
 De son côté, la salariée n'est pas tenue de révéler son état, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

Les salariés qui adoptent un enfant ont les mêmes droits et garanties que ceux accordés dans le cadre de la maternité.

Quelles sont les garanties dont bénéficie la salariée ?

En matière de licenciement :

Pendant la grossesse, la salariée ne peut être licenciée sauf si elle commet une faute grave non liée à l'état de grossesse et si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (suppression de poste pour motif économique).

Pendant la durée du congé de maternité, le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée.

La grossesse et/ou le congé de maternité n'a aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminé. Il prend fin à la date initialement prévue

En matière de conditions de travail

La salariée enceinte ou l'employeur (après avis du médecin du travail) peut demander un changement provisoire d'emploi, sans diminution de la rémunération.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence sans diminution de rémunération pour subir les examens médicaux obligatoires.

La salariée bénéficie d'aménagement d'horaires et/ou de pauses (voir Convention Collective).

Formalités à accomplir envers l'employeur

La salariée doit avertir son employeur, sans délai particulier, de la date de son départ en congé de maternité et de la date de sa reprise de travail par lettre recommandée A.R.

	Avant L'accouchement	Après l'accouchement	Total
Naissance unique	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Naissance de 2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance de + 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

En aucun cas, une femme enceinte ne peut être employée pendant une période minimale totale de 8 semaines – 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après – Si l'accouchement à lieu avant la date présumée, le congé n'est pas réduit si l'accouchement est tardif le congé postnatal est prolongé d'office – le congé postnatal étant calculé à compter de la naissance de l'enfant -.

Conditions et formalités à remplir par la salariée envers la Sécurité Sociale

Etre immatriculée depuis 10 mois à la date présumée de l'accouchement

Avoir travaillé soit 200 heures pendant les 3 mois civils précédents l'arrêt de travail (ou 90 jours)

Des cotisations payées pendant les 6 mois civils précédents l'arrêt = 1015 x SMIC horaire.

Cesser toute activité pendant 8 semaines ininterrompues

Aéro Multi Services

9, rue de l'Echelle - 75001 Paris
 Tél. : +33 1 42 86 83 53
 Fax : +33 1 42 86 83 52

www.gestion-de-la-paie.com
www.french-payroll-administration.com

Durée d'indemnisation

Elle est égale à la durée du congé de maternité. Un congé pathologique de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après peut prolonger le congé maternité (sur présentation d'un certificat médical) et est indemnisé au titre de la maladie.

Montant de l'indemnisation

100% du salaire journalier net de base, limité au plafond de la Sécurité Sociale en vigueur.

Les indemnités versées dans le cadre d'un congé maternité ne sont pas soumises à cotisations sociales mais soumises à l'impôt sur le revenu.

Le congé de paternité

Le congé de paternité est applicable à tous et sa durée est de 11 jours calendaires (y compris samedis, dimanches et jours fériés) ou 18 jours en cas de naissance multiple. Il peut être accolé au 3 jours de naissance mais ne peut en aucun cas être fractionné.

Il peut être pris soit à la naissance soit dans un délai de 4 mois après la naissance (dérogation en cas d'hospitalisation de l'enfant ou lorsque la mère décède).

Formalités à accomplir envers l'employeur

Le père salarié doit avertir son employeur par lettre recommandée A.R. en précisant les dates exactes auxquelles il compte prendre son congé au moins 1 mois avant le début du congé.

L'employeur ne peut en aucun cas interdire ou différer le congé et doit fournir une attestation de salaire destinée à la CPAM du salarié.

Montant de l'indemnisation

Pour pouvoir être indemnisé durant son congé de paternité, le père doit cesser son activité professionnelle et justifier des mêmes conditions que celles requises par la mère pour ouvrir droit à indemnisation du congé de maternité.

L'indemnité journalière est identique à celle versée à la mère en congé de maternité.

L'adoption

Lorsqu'un salarié accueille un enfant par l'intermédiaire d'un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme autorisé pour l'adoption, il a le droit de suspendre son contrat de travail. La durée du congé est calculée à partir du jour de l'arrivée de l'enfant au foyer et est fixée comme suit :

10 semaines

18 semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants au foyer

22 semaines en cas d'adoption multiples.

Quelles sont les garanties dont bénéficie le salarié ?

En matière de licenciement : Pendant le congé d'adoption, le salarié ne peut être licencié pour un motif lié à l'adoption.