

INTERSYNDICALE - Brèves Avril 2007

Code du Travail - Congé de maternité : davantage de liberté pour les femmes

Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, article 30

Actuellement, le Code du travail interdit de décaler le point de départ du congé de maternité. Toutefois, la loi « réformant la protection de l'enfance », adoptée définitivement par le Parlement le 22 février 2007 et publiée au Journal Officiel du 6 mars, assouplit les modalités de ce congé. Ainsi, l'article L. 122-26, modifié par la loi, donne la possibilité à la salariée de reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 7 mars 2007.

De combien de semaines le congé prénatal peut-il être réduit ?

La salariée peut réduire son congé prénatal de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

1er enfant ou 2ème enfant :

Durée du congé de maternité sans report :

- . 6 semaines de congé prénatal
- . 10 semaines de congé postnatal

Durée du congé de maternité avec report maximum :

- . 3 semaines de congé prénatal
- . 13 semaines de congé postnatal

À partir du 3ème enfant

Durée du congé de maternité sans report

- . 8 semaines de congé prénatal
- . 18 semaines de congé postnatal

Durée du congé de maternité avec report maximum :

- . 5 semaines de congé prénatal
- . 21 semaines de congé postnatal

À noter : à partir du 3e enfant, le Code du Travail prévoit, à l'inverse, la possibilité d'augmenter le congé prénatal de 2 semaines, le congé postnatal étant réduit d'autant. Cette disposition n'est pas modifiée.

La salariée doit demander, elle-même, le report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement. L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le report du congé prénatal après la naissance de l'enfant : c'est un droit pour la salariée, mais il ne peut pas non plus l'imposer.

Quelles sont les conditions pour pouvoir

bénéficier de ce report ?

La salariée peut bénéficier de ce report à la seule condition que son **médecin donne son accord**. En effet, la grossesse doit se dérouler normalement afin d'éviter tout risque pour la salariée et son futur enfant.

Pas de conséquences sur les indemnités journalières de maternité :

la salariée ayant reporté une partie de son congé prénatal bénéficie des indemnités journalières de maternité dès le début de son congé. Les dispositions du Code de la sécurité sociale relatives aux indemnités journalières sont ajustées pour tenir compte de ces réformes.

Que se passe-t-il si la salariée est en arrêt de travail pendant la période ayant fait l'objet du report ?

Lorsque la salariée a choisi de reporter une partie de son congé prénatal après la naissance de l'enfant et présente un arrêt de travail pour maladie pendant la période dont elle a demandé le report, celui-ci est **annulé : le congé de maternité commence le 1er jour de l'arrêt de travail**. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Convention collective de l'animation :

Pendant la durée légale du congé maternité (Art. L. 122-26 code du travail) les salariées ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de SS, et éventuellement celles versées par les organismes de prévoyance.

Les salariées exerçant leurs fonctions à temps plein, bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du 121ème jour de grossesse. Cette heure peut être prise en début ou fin de journée ou à l'heure du déjeuner, aux choix des salariées.

Les salariées à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaines ou 80 h par mois bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne du travail au prorata de leur temps de travail.