



Le congé de maternité

MAJ : 01/06/2026

Préambule

A l'occasion de sa grossesse, la mère a droit à un congé de maternité comprenant un **congé prénatal** (avant la naissance) et un **congé postnatal** (après la naissance).

La durée du congé de maternité et le montant des indemnités journalières de Sécurité Sociale versée pendant son congé de maternité peuvent varier selon la situation.

Le service droit social fait le point sur les droits de la salariée et les conséquences du congé de maternité.

1. Une obligation légale



Le congé de maternité **est obligatoire** et il est formellement interdit d'y renoncer.

L'employeur peut être condamné à une contravention pouvant atteindre 1 500 euros et à verser des dommages-intérêts s'il ne respecte pas cette interdiction d'emploi pendant le congé de maternité.

Avant de partir en congé de maternité, la salariée doit **avoir averti officiellement**, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, **son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle est censée reprendre son travail**. La déclaration de la grossesse est accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la salariée, et atteste de la date présumée de l'accouchement.

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

Le congé de maternité est également assimilé à une période de présence pour la répartition de **l'intéressement et de la participation**.

NB : Pour rappel, un **congé supplémentaire de naissance** a été créé pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026. Il vient s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

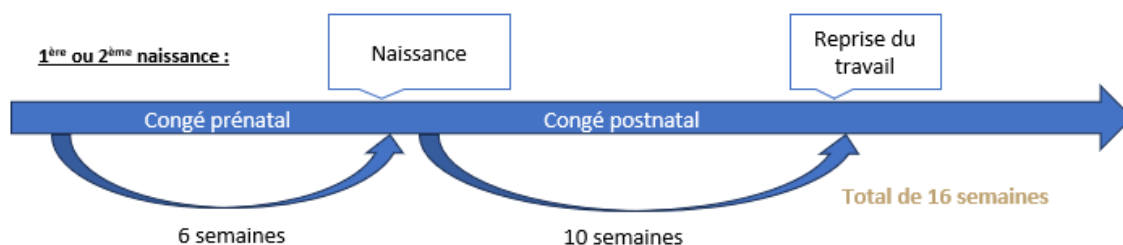
Ce congé est fractionnable en **2 périodes d'un mois** chacune. Chaque parent pourra prendre ce congé simultanément ou en alternance auprès de l'enfant. Ce nouveau congé s'applique à partir du 1^{er} juillet 2026.

2. La durée du congé de maternité

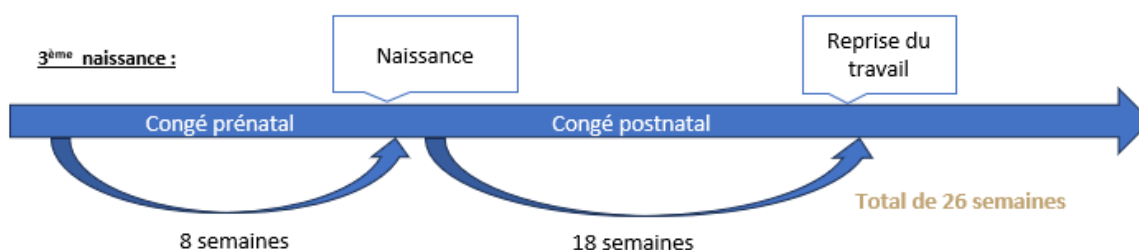


La durée légale du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants vivant au sein du foyer et en fonction du nombre d'enfants à naître :

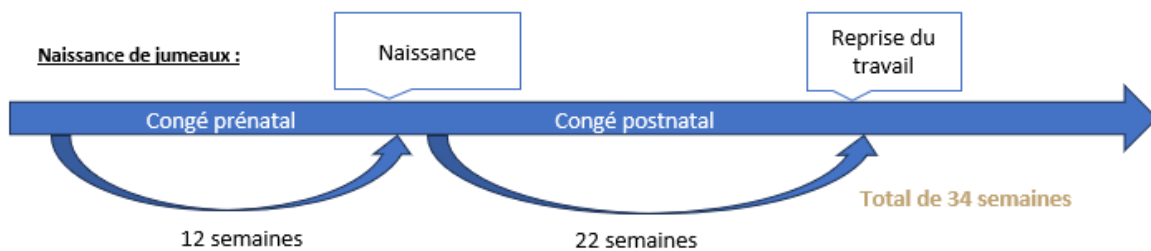
- Si la salariée n'attend qu'un seul enfant, la durée de son congé maternité va dépendre du nombre d'enfant déjà à charge. Par exemple, pour une première ou une deuxième naissance, la durée totale du congé de maternité sera en principe de 16 semaines :



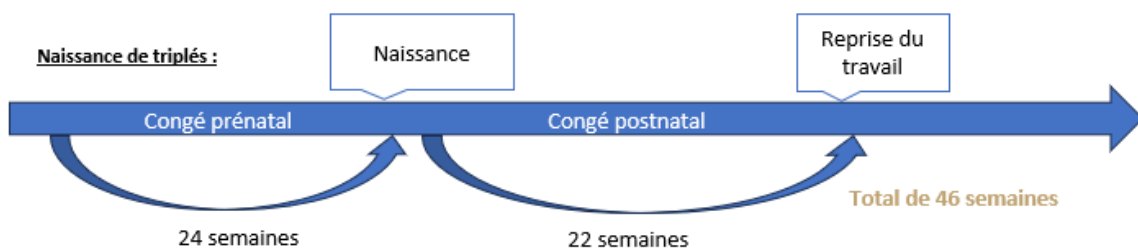
- A contrario, si la salariée attend son 3^e enfant, ou plus, le congé de maternité sera en principe de 26 semaines :



- Si la salariée attend des jumeaux, elle bénéficiera de 34 semaines de congé de maternité, en principe :



- Enfin, si la salariée attend des triplés, elle bénéficiera de 46 semaines de congé de maternité, en principe :

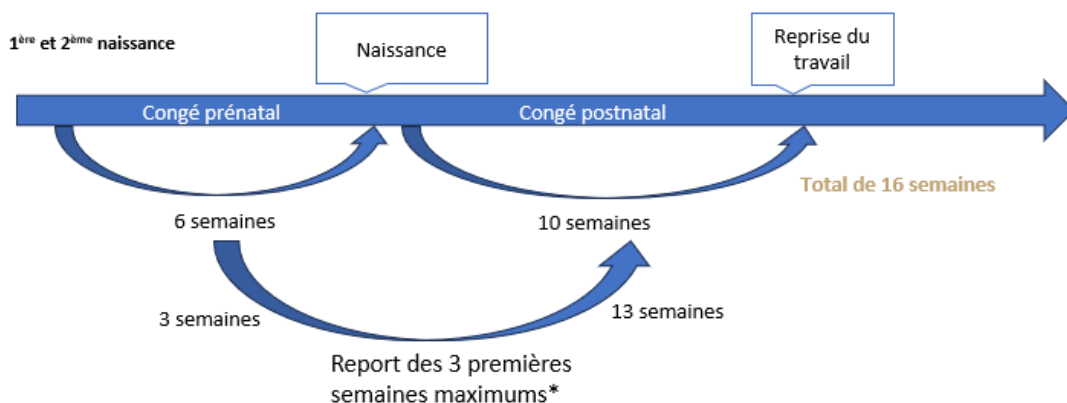


NB : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus importantes.

La salariée peut également renoncer à une partie de son congé, toutefois, elle devra **obligatoirement** cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

La salariée peut faire le choix d'écourter le début de son congé prénatal de maternité, dans les limites fixées par la loi : 3 semaines maximum de réduction.

Exemple : La salariée peut-elle écourter son congé prénatal?



*Avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme

Par ailleurs des spécificités existent, notamment du fait d'un accouchement tardif ou anticipé :

- Lorsque **l'accouchement arrive tardivement**, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le congé postnatal ne soit réduit pour autant.
- De même, lorsque la salariée **accouche prématurément**, la durée totale du congé de maternité reste identique. Concrètement, le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Des dispositions spécifiques existent également en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance ou en cas de décès de l'enfant à sa naissance. Enfin, en cas de **grossesse pathologique**, la durée du congé de maternité est augmentée dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement ou de 4 semaines après l'accouchement.

3. La rémunération de la salariée en congé de maternité



Légalement, aucune obligation n'est faite à l'employeur de maintenir la rémunération d'une salariée en congé de maternité, le contrat de travail étant suspendu.

L'indemnisation relève de la Sécurité Sociale. Toutefois, des dispositions conventionnelles, un usage ou un accord collectif peuvent prévoir un maintien de salaire par l'employeur.

Les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) garantissent à la salariée l'intégralité de son salaire jusqu'au plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS). La salariée doit toutefois pouvoir justifier d'une durée minimale d'affiliation à la Sécurité Sociale et d'une condition d'emploi ou cotisations antérieure suffisante.

4. Protection contre le licenciement

La salariée en congé de maternité bénéficie d'une protection contre le licenciement :

- Cette protection est dite absolue pendant la durée légale du congé de maternité et sa prolongation éventuelle pour état pathologique. Ainsi, un licenciement, même fondé sur une faute grave, lourde ou d'une impossibilité de maintenir le contrat, serait considéré comme nul.
- Cette protection absolue s'applique également durant congés payés pris immédiatement après la fin du congé de maternité de la salariée.

Cette protection est dite relative au retour de la salariée après la fin de son congé de maternité et des congés payés pris immédiatement après la fin de congé de maternité. Ainsi, l'employeur ne peut licencier la salariée pendant les 10 semaines qui suivent le congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après ce dernier. Le licenciement est toutefois possible en cas de faute grave ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maternité.

Toutefois, la salariée peut démissionner pendant sa grossesse sans préavis.

5. Le retour de congé de maternité



Le congé de maternité entraîne la simple suspension du contrat de travail et non sa rupture, qui n'altère en rien les droits de la salariée dans l'entreprise. A la fin du congé de maternité, la salariée doit reprendre son **emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.

L'employeur qui manque à son obligation de proposer un emploi similaire s'expose à devoir verser des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

La salariée qui reprend son activité doit également se voir proposer un **entretien de parcours professionnel** consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle (notamment en termes de qualifications et d'emploi).

La salariée doit bénéficier **d'une visite de reprise du travail** avec le médecin du travail au plus tard dans les **8 jours qui suivent la reprise du travail**.

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail. Si la visite de reprise ne peut avoir lieu pendant les heures de travail, le temps nécessaire aux examens médicaux est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com