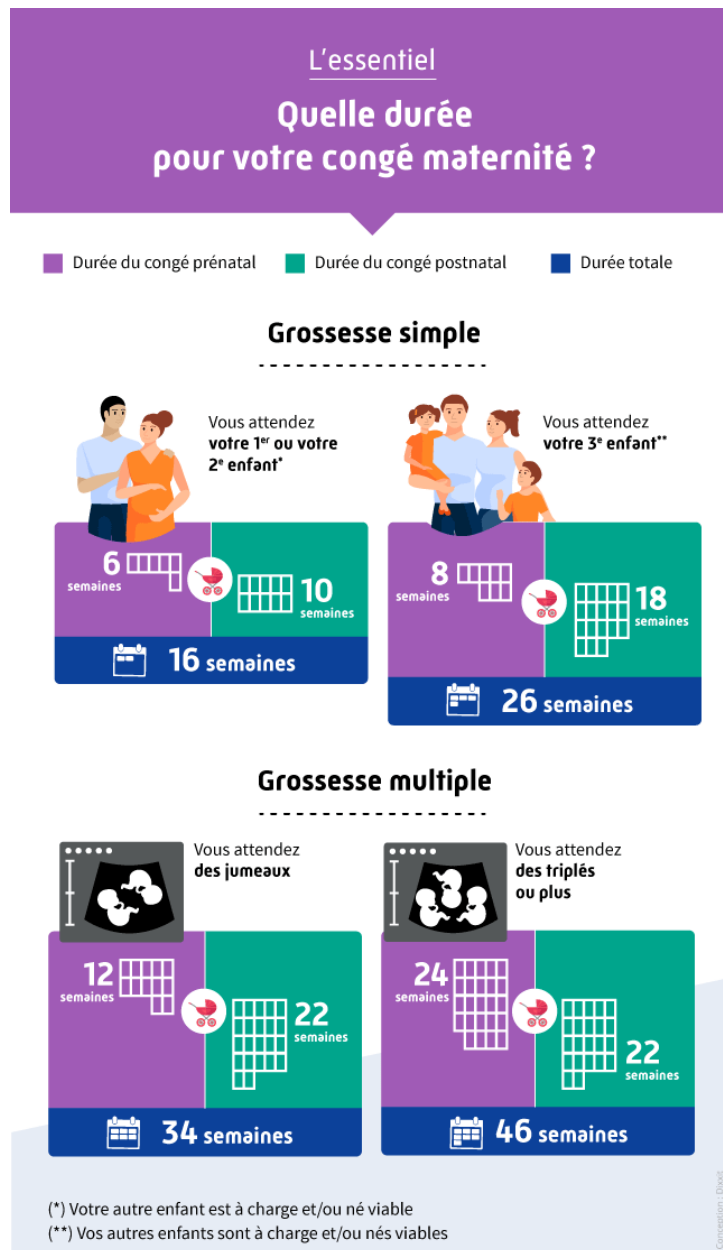


Le congé maternité.

- Le congé maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée doit aviser son employeur de sa grossesse et de la date de fin de son congé maternité et doit donc envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.



Pour en savoir plus : <https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnites-journalieres/conge-maternite-salariee>

Dispositions par accord APF Fh et CCN51 :

- ◇ Mise en place de la subrogation pendant la durée du congé maternité, maintien du salaire, sous réserve d'avoir une ancienneté > à 1 an au jour de la naissance de l'enfant.
- ◇ La CCN 51 prévoit que « dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35ème de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail. »

Exemples :

- ▶ Une salariée à temps complet bénéficie d'une réduction globale de 5h par semaine (35h x 5/35ème) à répartir sur ses jours de travail.
- ▶ Une salariée à mi-temps bénéficie d'une réduction globale de 2h30 minutes par semaine (17h30 x 5/35ème) à répartir sur ses jours de travail.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

Bon à savoir :

- la salariée bénéficie, à son retour, d'une visite médicale de reprise permettant de vérifier que son poste de travail est compatible avec son état de santé et de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement.
- la loi autorise l'allaitement sur les lieux de travail, pendant le temps de travail et prévoit dans certains cas l'obligation pour les employeurs de mettre en place des chambres d'allaitement. Les mères disposent d'une heure par jour pendant une année à compter du jour de la naissance. En revanche, cette absence n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et l'employeur n'est donc pas tenu de maintenir la rémunération durant cette période d'inactivité.