

# Maternité

## Comment bien gérer congé et remplacement

Françoise Sigot

**Un heureux événement est synonyme de bouleversements... y compris pour l'employeur de la future maman. Mais anticiper le congé maternité et le remplacement est relativement simple à gérer.**

**T**oute femme enceinte a droit à un congé maternité et elle est tenue de le prendre, même si sa durée varie en fonction du rang de l'enfant qu'elle attend et du nombre d'enfants qu'elle porte (*voir encadré page suivante*). Mais une règle demeure intangible : les femmes enceintes ne peuvent pas travailler pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement. En dehors de cette période d'interdiction absolue d'emploi, la salariée enceinte peut décider de ne pas prendre l'intégralité du congé de maternité. Pour déterminer cette période d'absence, l'employeur dispose en général d'un temps en amont lui permettant de s'organiser. En tout cas en théorie, puisqu'aucune règle de droit n'oblige une femme enceinte à informer son employeur de son état avant qu'elle ne fasse valoir son congé. Dans la pratique, la plupart des femmes se déclarent rapidement, soit six semaines avant la date présumée de l'accouchement, ce qui leur permet de se protéger. Ainsi, la salariée enceinte peut refuser d'exécuter certaines tâches dangereuses pour sa santé

ou pour celle de l'enfant à naître. Des travaux qui la mettraient, par exemple, à proximité de certains produits chimiques ou de rayonnements ionisants. « Et le fait d'être enceinte empêche un licenciement, sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maternité », précise Maître Marie-José Chaumont, avocate au barreau d'Épinal, spécialiste en droit du travail.

### Informer et s'organiser en amont

Délivré par un médecin, le certificat de grossesse doit être remis à l'employeur le plus tôt possible. En pratique, avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse. Il comporte la date prévue de l'accouchement et permet à l'employeur de s'organiser pour gérer le remplacement, si ce dernier décide de remplacer la salariée enceinte, ce qui n'est pas une obligation. Pour bien poser les choses, la salariée enceinte doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise

contre récépissé. Cette lettre précise le motif de son absence et la date de fin de son congé maternité. Une fois cette annonce officielle faite, employeur et salarié doivent, dans l'idéal, échanger pour prévoir l'organisation à mettre en place pour poursuivre l'activité du cabinet pendant l'absence de la salariée. Celle-ci, sous réserve de l'avis favorable de son médecin, peut demander à réduire son congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée. Une fois en congé maternité, la CPAM et les Caisses d'allocations familiales prennent le relais de l'employeur pour lui verser des indemnités journalières à hauteur de son salaire net.

## CDD ou intérim

L'employeur peut opter pour l'embauche d'un remplaçant en CDD ou en intérim. Plus souple, cette dernière solution est toutefois plus coûteuse et elle est de fait rarement utilisée. En règle générale, le CDD s'impose. Il faut alors trancher entre le CDD sans terme et le CDD à terme précis. Dans les deux cas, le CDD doit être écrit, mentionner le nom de la personne remplacée et le motif pour lequel il est conclu (en l'occurrence la maternité) et la rémunération du remplaçant, égale à celle du remplacé si les missions qui lui sont confiées sont identiques.

« Il est important de bien noter la qualification de la personne titulaire du CDD et de décrire ses missions. Si le remplaçant prend en charge les mêmes tâches que la salariée enceinte, il doit avoir le même salaire, hormis l'éventuelle prime d'ancienneté. Toutefois, si l'employeur s'organise pour confier plus de tâches à un collègue durant le congé de maternité, la rémunération peut être moindre, à condition de le préciser dans le CDD », explique l'avocate.

La date du congé maternité étant relativement incertaine, l'employeur peut remplacer sa salariée enceinte par un CDD sans terme précis, jusqu'au surlendemain du retour de la salariée absente. Dans ce dernier cas, le CDD doit prévoir une durée minimale qui constitue une période d'emploi garantie, même en cas de retour anticipé de la salariée remplacée. Le CDD à terme précis comporte, lui, une date de début et de fin de contrat, et il ne peut être renouvelé que deux fois dans la limite globale de 18 mois. En revanche, plusieurs CDD peuvent se succéder pour les besoins de ce remplacement sans aucun délai de carence entre les contrats.

## La durée du congé maternité

### • Pour une grossesse simple

	Congé prénatal	Congé postnatal
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines
2 <sup>e</sup> enfant	6 semaines	10 semaines
3 <sup>e</sup> enfant et suivants	8 semaines	18 semaines

### • Pour une grossesse multiple (jumeaux ou plus)

	Congé prénatal	Congé postnatal
2 enfants	12 semaines	22 semaines
3 enfants et plus	24 semaines	22 semaines

## Maternité... et après ?

À la fin de son congé, la salariée reprend son emploi précédent, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail. En effet, elle doit passer une visite de reprise du travail qui doit avoir lieu, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise du travail. Reste que, parfois, un congé maternité se prolonge par un congé parental. Il peut être pris pendant les 3 ans qui suivent le congé maternité pour élever l'enfant ou occuper un travail à temps partiel mais, dans ce dernier cas, la salariée doit compter au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant. La durée initiale du congé parental est d'un an maximum, mais le salarié peut prolonger son congé dans la limite de 2 ans maximum ou le transformer en travail à temps partiel dans les mêmes limites.

Si le remplaçant fait l'affaire, il suffira de prolonger le CDD sans terme précis ou de conclure un nouveau CDD avec terme. A la fin du congé maternité ou du congé parental, pour se séparer du remplaçant, les choses peuvent se compliquer. « Si le CDD ne comporte pas la mention précise qu'il est conclu pour le congé maternité de Madame X, mais propose un motif flou comme "une absence pour cause de maternité", il sera difficile en cas de litige de faire valoir que ce CDD prend fin en même temps que le congé maternité de la personne remplacée », souligne l'avocate. D'où l'importance de bien rédiger le CDD initial !