

MA FAMILLE VA S'AGRANDIR

REPOS DE MATERNITÉ

Durée ?

La durée légale du repos de maternité est fixée par le code de la sécurité sociale et le code du travail. Nous vous conseillons cependant de consulter votre convention collective qui peut prévoir des dispositions plus favorables.

Le repos de maternité comprend, comme en Belgique, un repos prénatal et un repos postnatal. Sa durée légale varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et est augmentée en cas de naissances multiples.

Situation familiale	Repos prénatal	Repos postnatal	Total
Naissance unique portant le nombre d'enfants à :			
1 ou 2	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissances multiples :			
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Remarques :

- Dans tous les cas : il est possible de reporter 3 semaines du congé prénatal vers le congé postnatal, moyennant accord médical et demande écrite à votre CPAM, accompagnée du certificat médical.
- En cas de naissance unique portant le nombre d'enfants à 3 ou plus : il est possible d'anticiper le point de départ du congé prénatal de 2 semaines. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.
- En cas de naissances multiples : il est possible d'anticiper le point de départ du congé prénatal de 4 semaines. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.
- En cas de grossesse pathologique : le repos prénatal peut être augmenté de 2 semaines et le repos postnatal de 4 semaines.

Formalités administratives ?

Dès que vous avez connaissance de votre grossesse, avertissez votre employeur via l'envoi d'un certificat médical (attestant votre état de grossesse, la date présumée de l'accouchement, les dates de début du congé prénatal et de reprise de travail) par lettre recommandée avec accusé de réception.

Vous devez également déclarer votre grossesse auprès de votre CPAM (ainsi qu'à la CAF) dans les 14 premières semaines de la grossesse.

Lorsque vous cessez le travail, afin de pouvoir bénéficier des indemnités journalières du congé prénatal, remettez à votre CPAM une attestation de salaire délivrée par votre employeur.

Suite à votre accouchement, vous devez déclarer votre enfant auprès de l'administration communale du lieu de naissance (ou auprès de la mairie du lieu de naissance). Vous recevrez un extrait d'acte de naissance. Cet extrait est à remettre à votre CPAM, afin de pouvoir bénéficier des indemnités journalières du congé postnatal.

A la fin de votre repos de maternité, vous adressez à votre CPAM le formulaire de fin de repos de maternité.

Remarque : vous avez le droit de vous absenter du travail avec maintien de votre rémunération normale pour vous rendre aux examens médicaux prénataux obligatoires. Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre employeur sur les conditions et modalités en vigueur dans votre entreprise (convention collective de travail, règlement de travail...).

Qui indemnise ? Taux d'indemnisation ?

Vos indemnités sont versées par votre CPAM, sans délai de carence, pour chaque jour de votre congé de maternité (y compris les samedis, dimanches et jours fériés).

Votre employeur doit adresser à votre CPAM une attestation de salaire dès le début de votre congé prénatal. Vérifiez si la démarche a bien été effectuée.

En tant que salariée, l'indemnité journalière est calculée sur vos salaires précédant l'interruption de travail, avec un plafond maximum (81,49€ par jour, barème au 01/01/2013).

Des conventions collectives ou des accords peuvent prévoir le maintien du salaire par l'employeur pendant le congé de maternité. Dans cette situation, les indemnités journalières lui sont versées directement. C'est ce qu'on appelle la « subrogation ». Renseignez-vous auprès de votre employeur.

Ces indemnités sont soumises aux cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Concernant l'impôt sur le revenu, dans les faits, votre CPAM ne vous prélève pas de retenue à la source et vous transmettra par la suite la fiche fiscale nécessaire pour votre déclaration.

Aménagement du poste de travail ? Suspension du contrat de travail ?

Si votre poste de travail est incompatible avec la grossesse, vous pouvez être affectée à un autre poste à votre initiative (sur base d'une attestation médicale) ou à celle de votre employeur, sans diminution de salaire et en accord avec le médecin du travail.

Si vous exercez un travail de nuit ou si vous êtes exposée à certains risques et que votre employeur est dans l'impossibilité de vous proposer un autre poste, votre contrat de travail peut être suspendu. Vous pouvez alors percevoir, en l'absence d'un autre poste possible, une allocation journalière de maternité spécifique. Cette allocation est composée d'une indemnité journalière de sécurité sociale et d'un complément à charge de votre employeur.

Le Code du Travail fixe les règles concernant les travaux interdits, les risques, l'aménagement de poste et la suspension du contrat de travail durant la maternité.

Congé d'allaitement ?

Il n'est pas prévu de congé spécifique à l'allaitement. Ainsi, si vous allaitez votre bébé, votre congé postnatal ne pourra pas être prolongé pour ce motif. Ce sont les conventions collectives qui peuvent éventuellement prévoir ce type de dispositions.

Lorsque vous reprenez le travail, il vous est possible d'utiliser des pauses d'allaitement. Une pause d'allaitement est une interruption de travail qui vous permet d'allaiter votre enfant ou de tirer votre lait. Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre employeur sur les conditions et modalités en vigueur dans votre entreprise (convention collective de travail, règlement de travail...).

CONGÉ DE PATERNITÉ

A l'occasion de la naissance de votre enfant, vous pouvez bénéficier d'un congé de paternité et d'un congé pour événements familiaux.

Ces deux congés peuvent être pris séparément ou l'un à la suite de l'autre.

Le congé de paternité est de 11 jours consécutifs (y compris samedis, dimanches et jours fériés) et de 18 jours consécutifs pour une naissance multiple. Il peut être d'une durée inférieure mais doit être pris en une seule fois.

Vous devez adresser votre demande à votre employeur un mois minimum avant le début du congé de paternité par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce congé doit débiter avant la fin du 4^{ème} mois à compter de la naissance de l'enfant (il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant).

Il est accordé quels que soient le type et la nature du contrat de travail, la situation familiale, le lieu de naissance de l'enfant, le fait que l'enfant soit à charge ou non. L'employeur ne peut pas le refuser mais il doit en être informé au minimum un mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

Ces jours sont indemnisés par votre CPAM, dans la limite de certains plafonds. Pour bénéficier de ces indemnités journalières, vous devez adresser à votre CPAM l'acte de naissance de votre enfant et l'attestation de salaire complétée par votre employeur.

Dans le cadre du congé pour événements familiaux, vous avez droit également à 3 jours de congé de naissance payés par l'employeur.

CONGÉ PARENTAL

En tant que résident belge et travailleur salarié en France, vous pouvez bénéficier du congé parental d'éducation en France.

Ce congé est une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle vous permettant, temporairement, de suspendre ou de réduire vos prestations de travail pour vous occuper de votre(s) jeune(s) enfant(s). Il permet, pendant un an, de suspendre toute activité ou de travailler à temps partiel et est renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

L'organisme compétent en matière de congé parental d'éducation est la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

COORDONNÉES UTILES

Pour contacter le bureau CPAM compétent :

Téléphone (de Belgique) : 0033 8 11 70 36 46

Adresse internet : <http://www.ameli.fr>

Pour contacter la CAF :

Téléphone (de Belgique) : 0033 8 10 25 59 80

Adresse internet : <http://www.caf.fr>