

# CONGÉ MATERNITÉ

Le **congé de maternité** correspond à la période, avant et après l'accouchement, durant lequel la femme salariée enceinte a le droit de cesser son activité professionnelle tout en continuant à percevoir son salaire.

Cette période de congé a pour objectif de préserver la santé et le bien-être de la mère ainsi que l'enfant.

Mais également pérenniser l'emploi de cette dernière durant cette période d'interruption.

Réforme allongeant la durée légale de congé de maternité à 26 semaines

Ce qui a changé depuis la réforme de la LOI 51/AN/19/8ème L en 2019

## UNE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR, UNE PROTECTION POUR LA SALARIÉE

La loi impose à l'employeur d'accorder la durée légale de congé de maternité prévue par la législation aux femmes salariées enceintes exerçant au sein de son entreprise.

Pendant cette période d'interruption, la femme salariée enceinte est protégée par la Loi et ne peut être licenciée. Elle a toutefois, l'obligation d'informer son employeur de son état de santé avant son départ en congé de maternité. Un certificat d'arrêt de travail lui sera délivré par l'employeur pour faire valoir son droit à indemnisation auprès de la sécurité sociale « la CNSS ».

## LES APPORTS DE LA RÉFORME

### 1. Un congé de maternité porté à 6 mois

La Loi 51/AN/19/8ème L promulgué le 04 juillet 2019 a prolongée la durée légale du congé de maternité couverte par la sécurité sociale à 26 semaines au lieu de 14 semaines auparavant.

Cette période de congé de 26 semaines (184 jours), comprenant 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement.

### 2. Trois (3) mois de congé supplémentaire tout en conservant son salaire intégral

Cette réforme a permis aux femmes salariées enceintes de bénéficier de douze (12) semaines supplémentaires prises en charge à 100 % (le versement du salaire net mensuel intégral par la caisse nationale de sécurité sociale).

### 3. Des objectifs de protection maternelle et bien-être de l'enfant

Pendant cette période où la mère et l'enfant peuvent être vulnérables, la présence de la maman constitue un apport essentiel pendant ces premiers 6 mois particulièrement sensibles. Cette réforme vise principalement à :



## NOS OBJECTIFS

Protéger la mère et l'enfant

Favoriser le lien parental et d'attachement durable entre la mère et son nouveau-né

Offrir une meilleure conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle

Favoriser l'allaitement maternel pour le bien-être et la croissance de l'enfant

# LES BIENFAITS DE L'ALLAITEMENT

1. Le lait maternel est la meilleure alimentation pour son enfant.

2. Le lait maternel favorise la croissance.

3. Le lait maternel contient du DHA

4. Le lait maternel pour une meilleure digestion.

5. Le lait maternel réduit les risques d'allergies.



## INDEMNISATION

### Salariée

La femme salariée en position de congé de maternité perçoit l'intégralité de son salaire durant toute la période de congé. Le salaire des 14 premières semaines est partagé entre l'employeur et la CNSS à hauteur de 50% chacune. Elle est calculée sur le salaire brut déclaré à la CNSS.

Pour les 12 semaines supplémentaires issues de la réforme, le salaire net est intégralement versé par la CNSS.

Le revenu d'activité que la femme salariée percevait avant son départ en congé de maternité est versée par la sécurité sociale (la CNSS) pour ses 12 semaines.

### Agents publics

Pour les fonctionnaires, la rémunération est maintenue en intégralité pendant son congé de maternité par l'administration.

## FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Le congé de maternité est un droit qui ne peut être refusé. La CNSS verse l'allocation de maternité sous conditions de pièces justificatives (certification de grossesse, acte de naissance, bulletin de paie par exemple).

Le salarié doit informer son employeur de la date et de la durée de son congé, **dès la dernière visite prénatale prévue au 7<sup>ème</sup> mois de grossesse avant la naissance de l'enfant.**

La demande d'allocation est déposée à la CNSS par l'intéressée après la constitution du dossier.