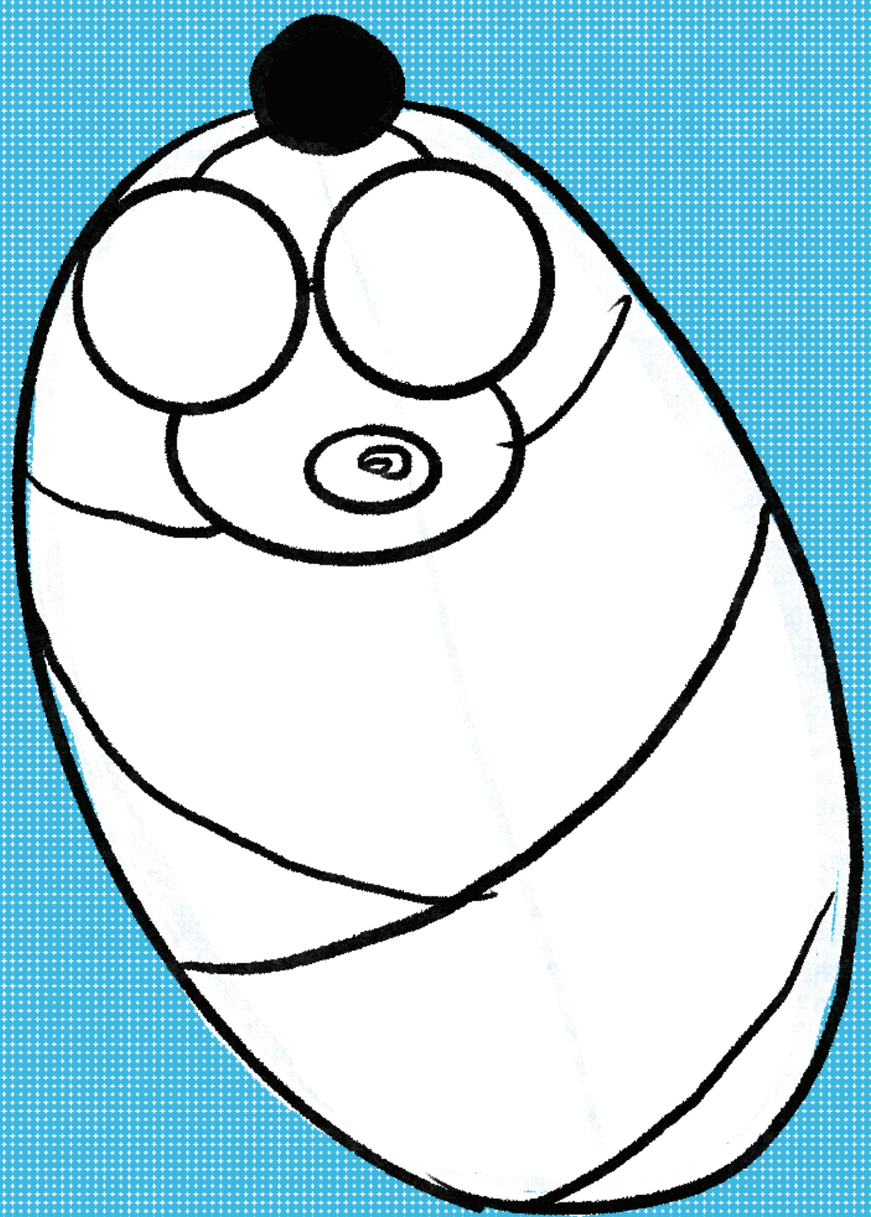
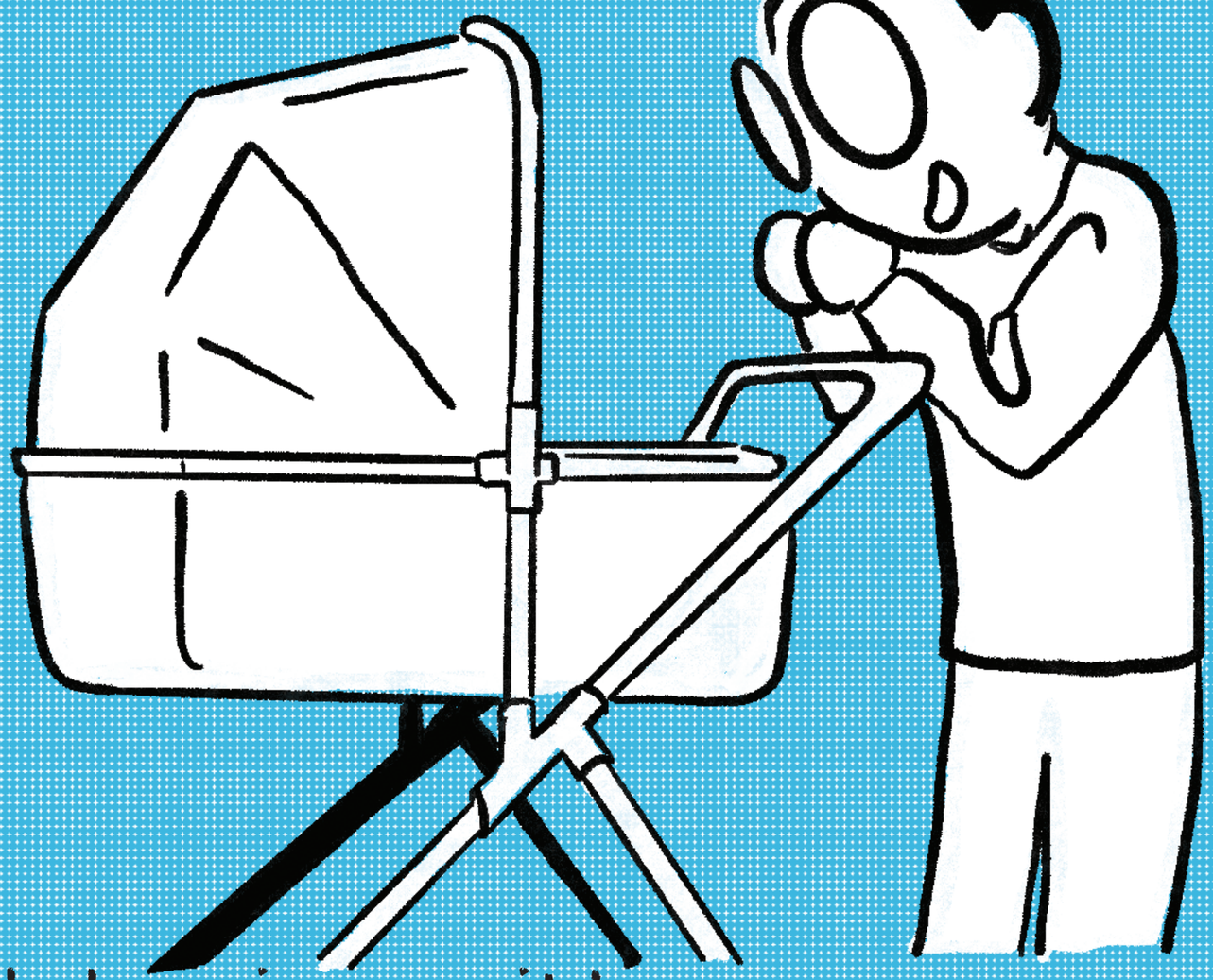
Le congé maternité

Le saviez-vous ? les intermittent.e.s sont des salarié.e.s, dont le congé maternité est obligatoire (comme pour toustes) ! En effet , il n'est pas possible d'être employé.e pendant une durée minimale de 8 semaines : 2 semaines avant la naissance et 6 semaines. Et jusqu'à 16 semaines si on a pas de contrat de prévu.



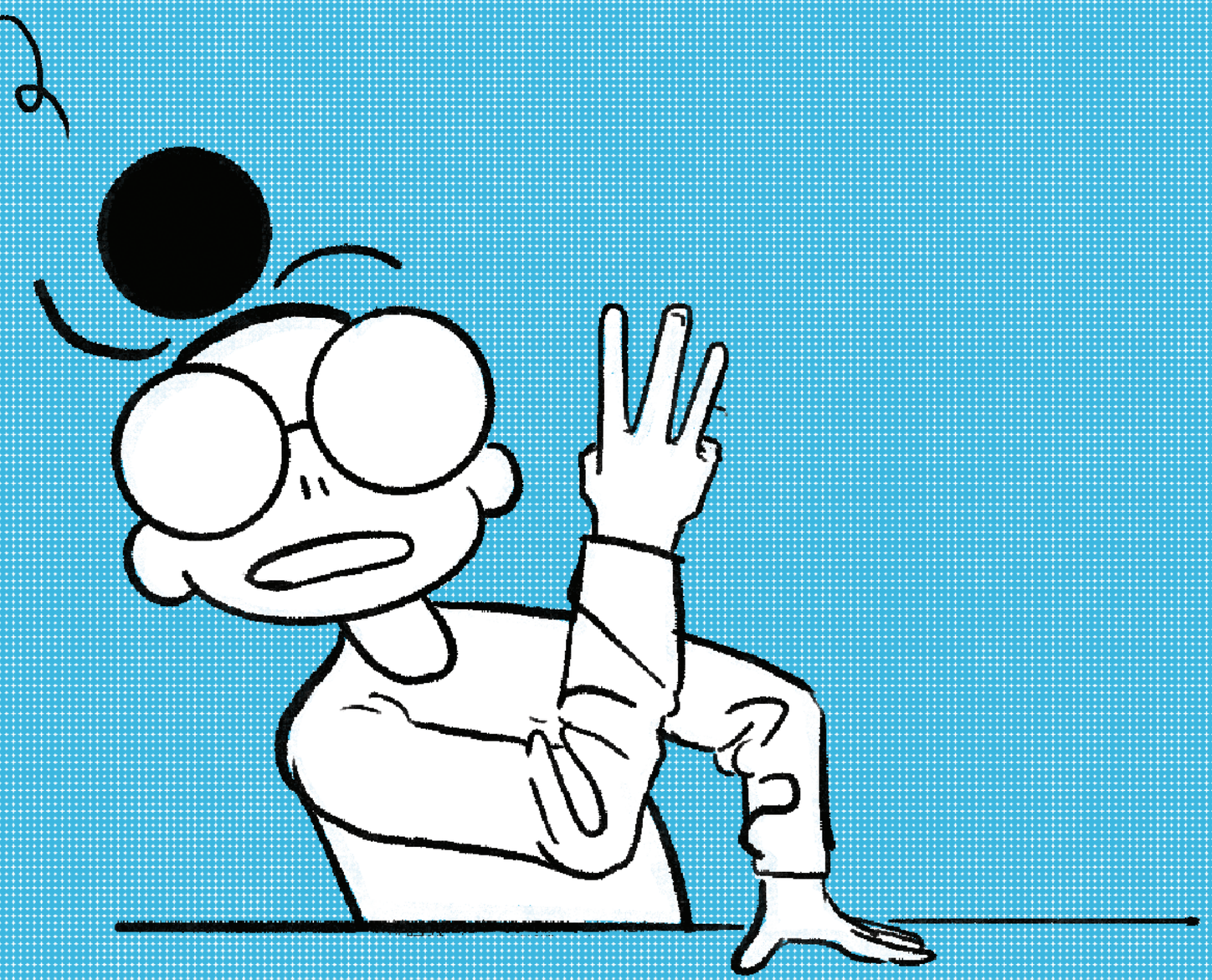
Are, Areuh !

Oh, il demande déjà des allocations !



Il est donc impossible pour une personne en attente d'un enfant, de ne pas prendre un congé maternité. Surtout que le droit et l'accès à ce congé a été rendu plus accessible et plus protecteur, depuis au moins 10 ans.

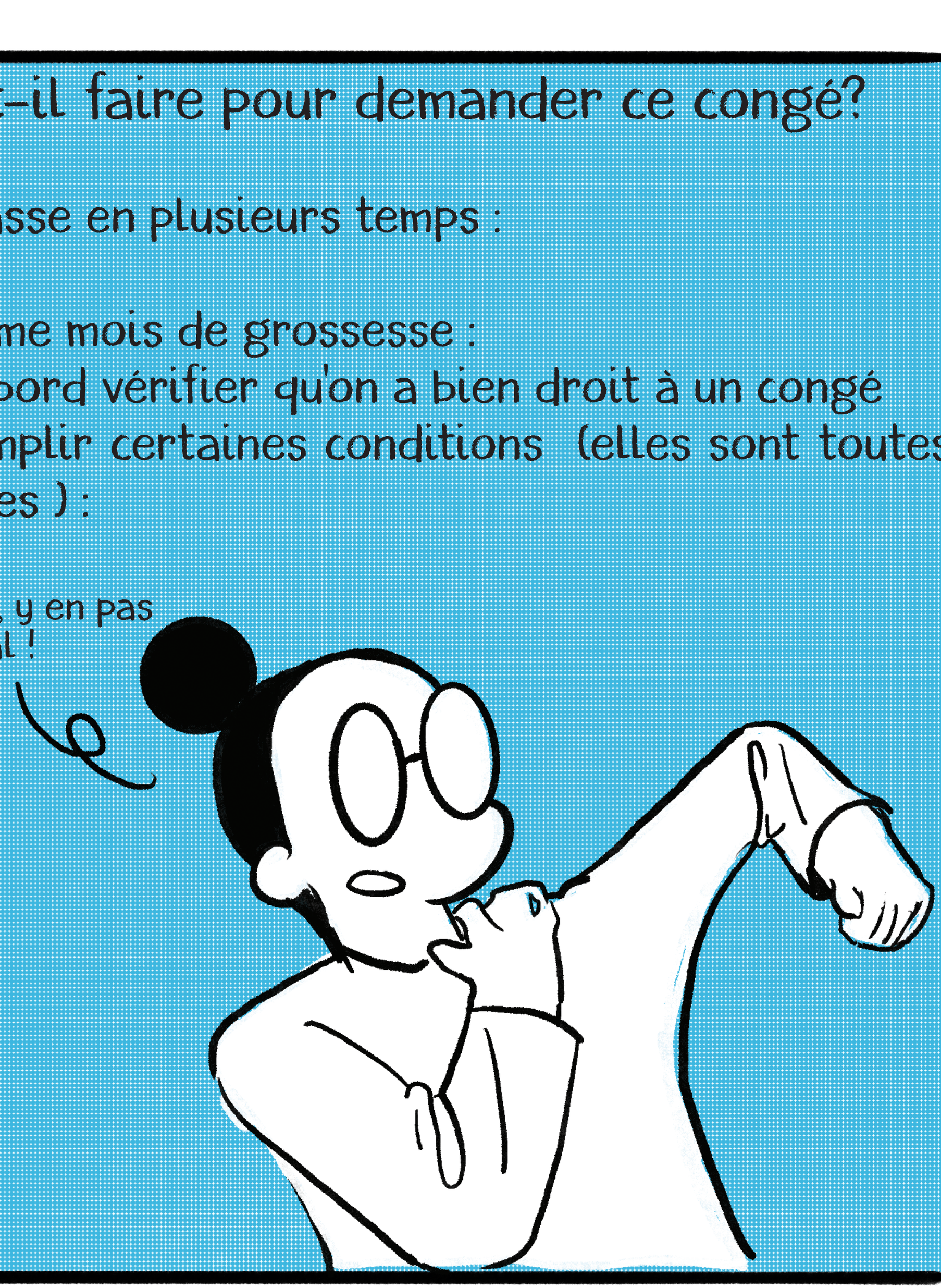
Avec ce congés maternité, vous avez droit à :
-16 semaines de congés réductibles à 8.
-D'un congé pathologique de deux semaines, mais cela est délivré par une attestation médicale d'un·e médecin (le corps médical peut décider qu'une femme soit en congé pathologique lorsqu'elle ou son enfant vivent des complications d'ordre médical, avant ou après son accouchement).
-D'une indemnisation versée par la Sécurité Sociale.



Que faut-il faire pour demander ce congé?

Cela se passe en plusieurs temps :

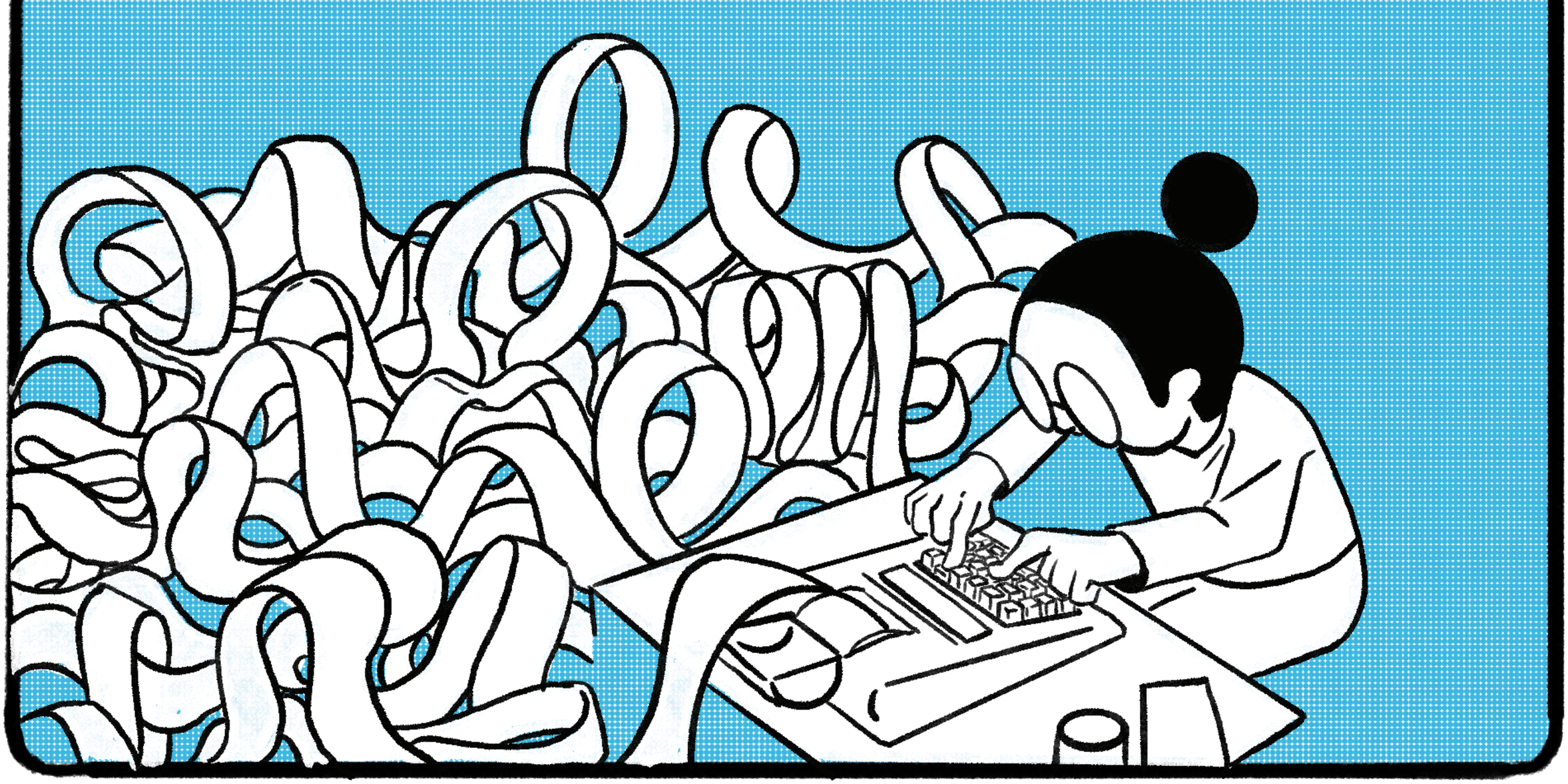
Au troisième mois de grossesse :
Il faut d'abord vérifier qu'on a bien droit à un congé
Il faut remplir certaines conditions (elles sont toutes alternatives) :



· Soit 9 cachets dans les trois mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
· Soit 9 cachets dans les 90 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
· Soit 150h dans les trois mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
· Soit 150h dans les 90 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
· Soit 9 cachets dans les trois mois qui précèdent le début de grossesse
· Soit 150h dans dans les trois mois qui précèdent le début de grossesse
· Soit 600h dans les 12 mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
· Soit 600h dans les 365 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
· Soit 600h dans les 12 mois civils qui précèdent le début de grossesse
· Soit 600h dans les 365 jours qui précèdent le début de grossesse

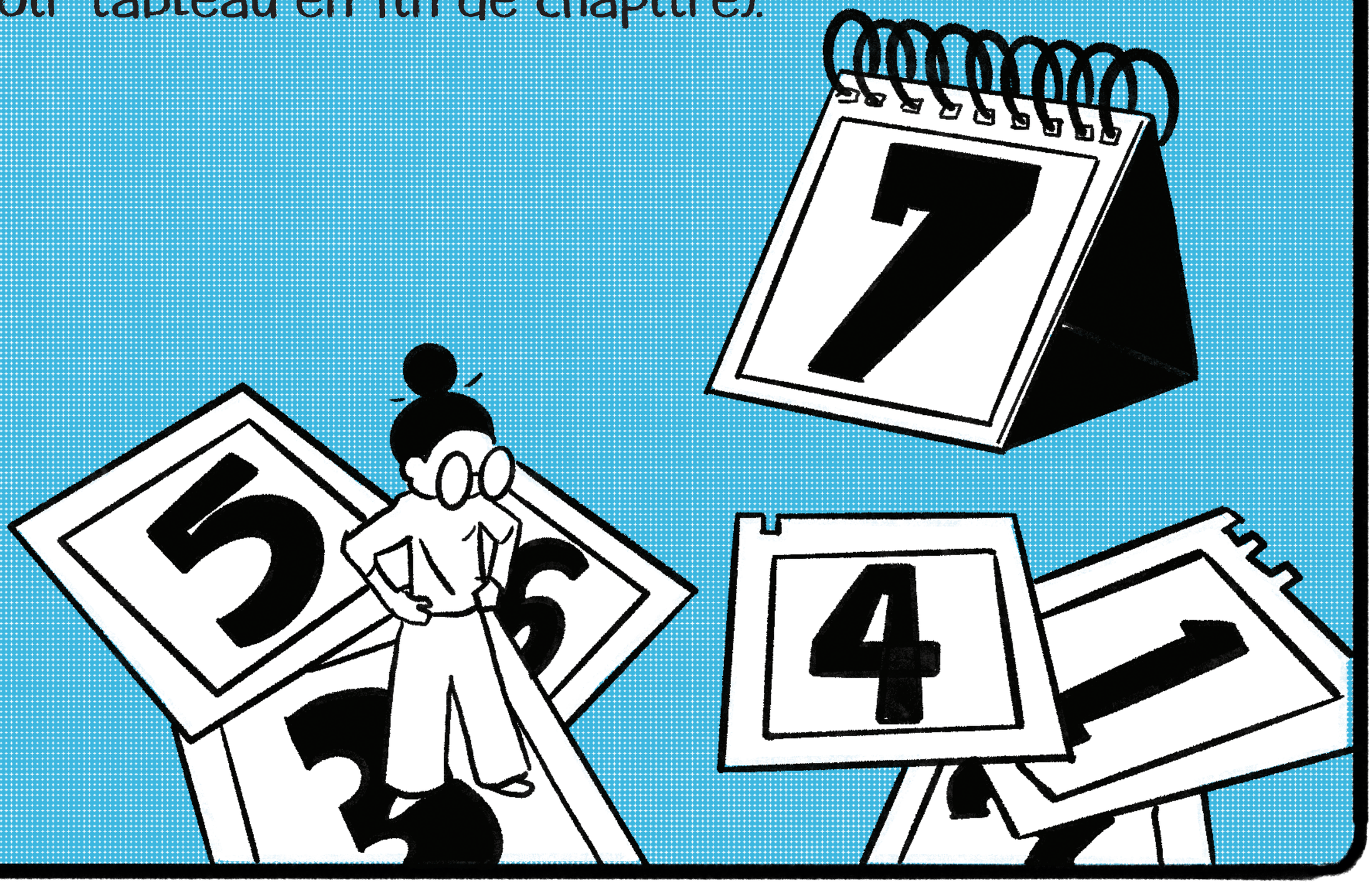
Si une des conditions est bonne pour vous, vous devrez envoyer tous vos bulletins de paie de cette période à votre CPAM. Sachant que vos congés spectacles peuvent être comptés puisque qu'ils sont soumis à des côtisations et peuvent donc être considérées comme des périodes de travail, à raison de 7 heures par jour.

Si vous n'arrivez pas atteindre une des conditions citées plus tôt, vous pouvez contacter votre mutuelle pour essayer d'obtenir une aide spécifique.



Ensuite il faudra déterminer vos dates de congé maternité. Cela se passe avec le médecin gynécologue ou obstétricien, la date présumée d'accouchement (DPA) sera déclarée. Ce sera donc la date officielle transmise à la CPAM (au moins pour le remboursement de vos soins).

On rappelle le congé commence 6 semaines avant la date présumée d'accouchementet se termine 10 semaines après (voir tableau en fin de chapitre).



Au 8ème mois :

Il faudra préparer son dossier de demande de congés à déposer auprès de la CPAM le premier jour de de votre congé

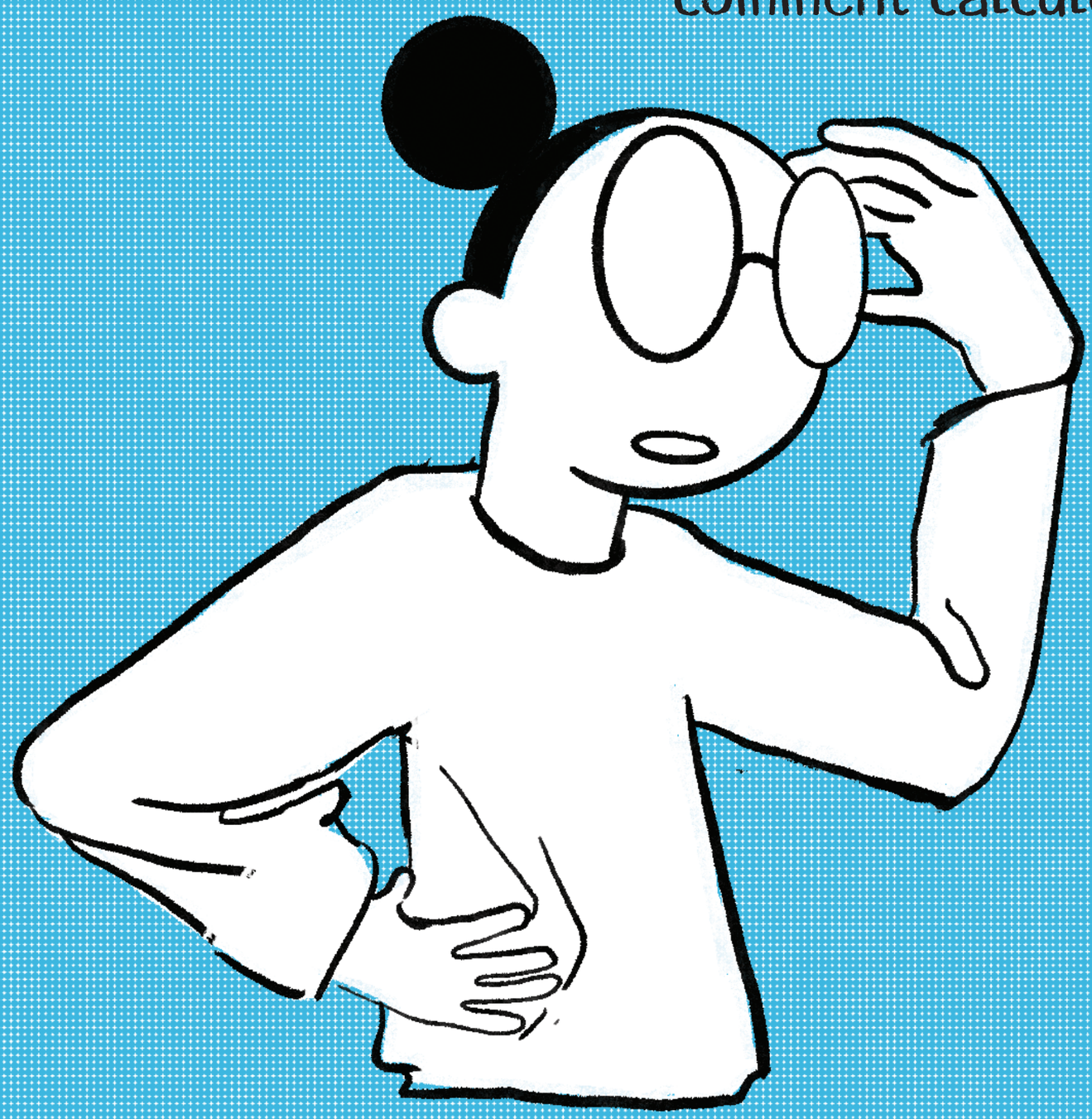
-> En fonction de la période de travail (3 mois ou un an), sur laquelle vous vous baserez pour constituer votre dossier vous devrez joindre à votre dossier :

*Toutes vos fiches de paie sur la période de référence

*Votre attestation de paiement des congés spectacles sur les douze derniers mois.

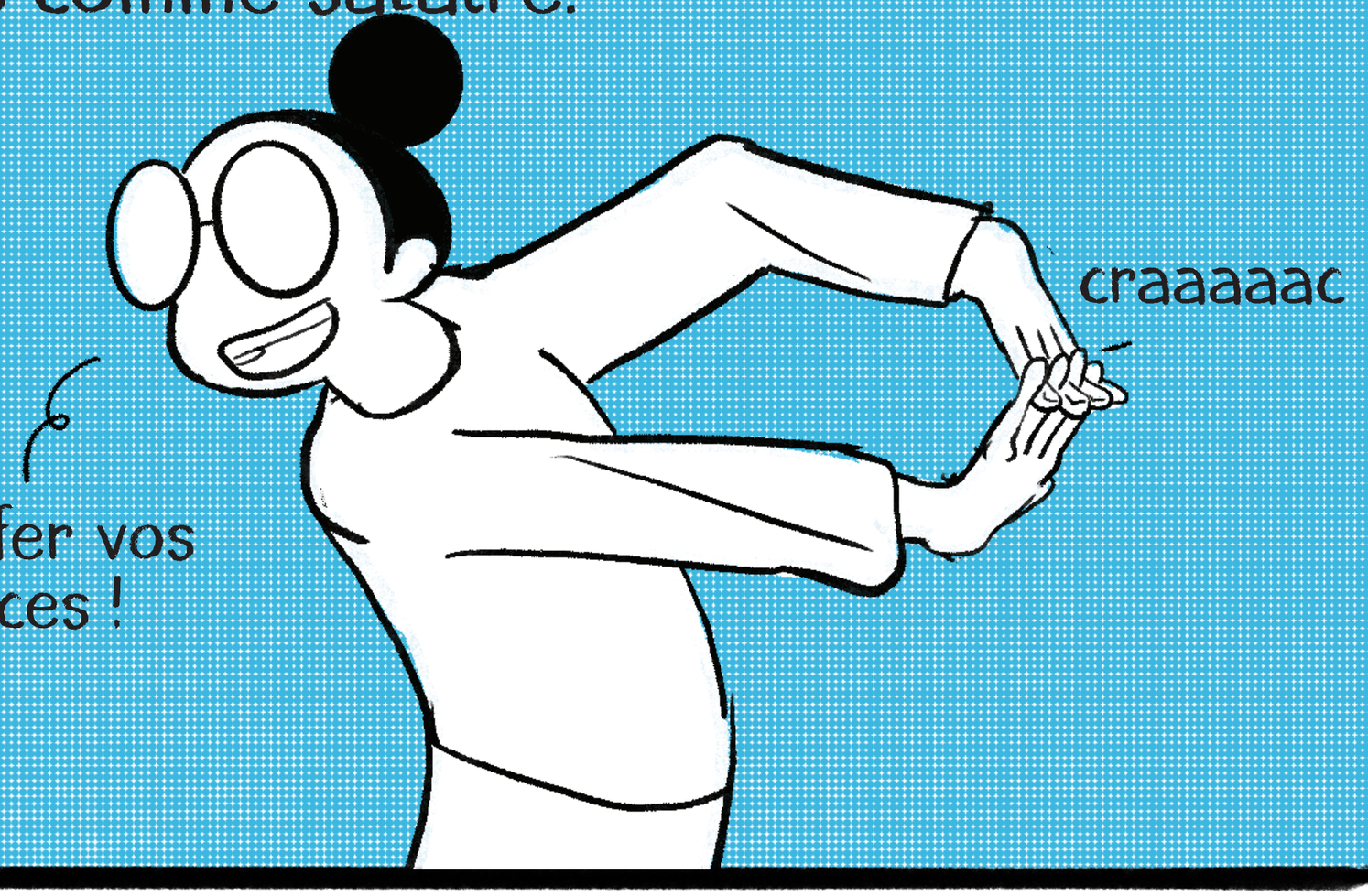
*Une attestation du nombre de jours indemnisés par Pôle Emploi (Nul besoin de mettre vos AEM).

Quoi? Faut en plus leur expliquer comment calculer une allocation?



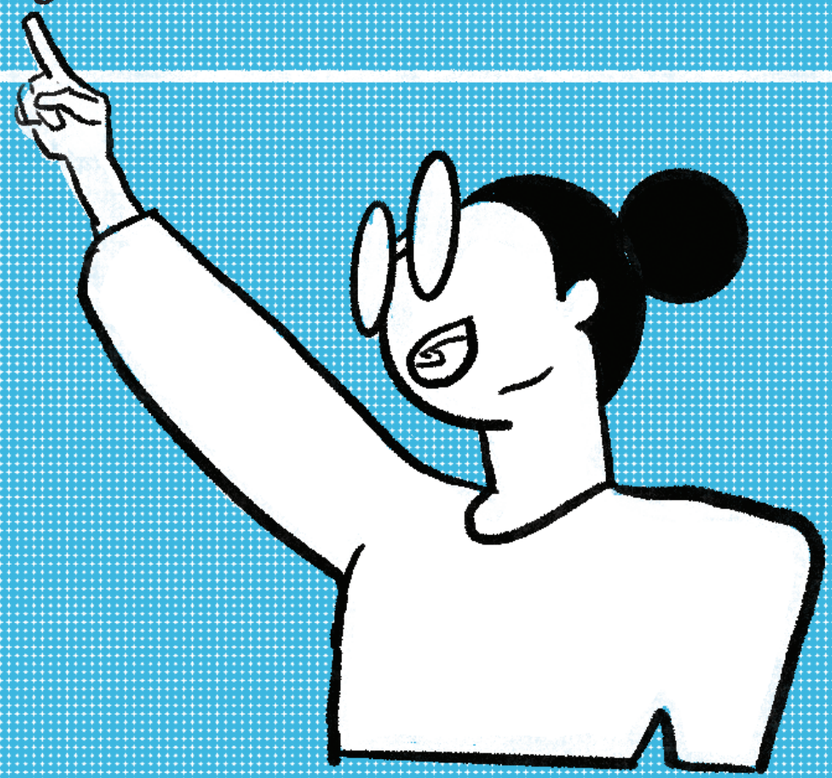
Attention, certaines agences CPAM peuvent vous demander une attestation sur l'honneur à remplir au moment de déposer votre dossier. Vous pouvez y joindre une lettre d'accompagnement qui récapitule sur quelle base vos droits sont ouverts et qui explique le calcul pour obtenir votre bonne indemnisation que nous calculerons plus loin.

Si vous avez les conditions pour avoir la prise en charge de la CPAM, la Sécurité Sociale va se baser sur les 12 mois précédant votre dernier contrat de travail avant le congé maternité.
Avant de rentrer dans le dur des mathématiques, gardez en mémoire que le calcul de votre indemnité de la sécurité sociale se base sur vos salaires, mais pas vos allocations délivrées par Pôle Emploi.
Néanmoins les jours chômés et donc indemnisés par Pôle Emploi sont à retirer du calcul car seuls les "vrais jours" travaillés entrent en compte dans notre calcul.
On oublie pas d'y ajouter également les paiements de congés spectacles comme salaire.



Donc, la formule de votre potentielle indemnité de la CPAM est la suivante :

$$\frac{\frac{(\text{Salaires bruts abattus sur 12 mois} + \text{Congé spectacle brut}) - 21\%}{(365 - \text{nombre de jours indemnisés par Pôle Emploi}) - 6{,}7\% \text{ de CSG}}}{\frac{(\text{Salaires bruts sur la PR} + \text{Congé Spectacle perçu brut}) \times 0.791}{\text{nombre de jours travaillés} \times 0.933}}$$



79 représente un abattement de 21 % défini par l'article R.331-5 du code de la sécurité sociale.

0,933 représente les 6.7% de Cotisations Sociales Générales.
Nombre de jours travaillés = 365 nombres de jours indemnisations sur la période de référence.

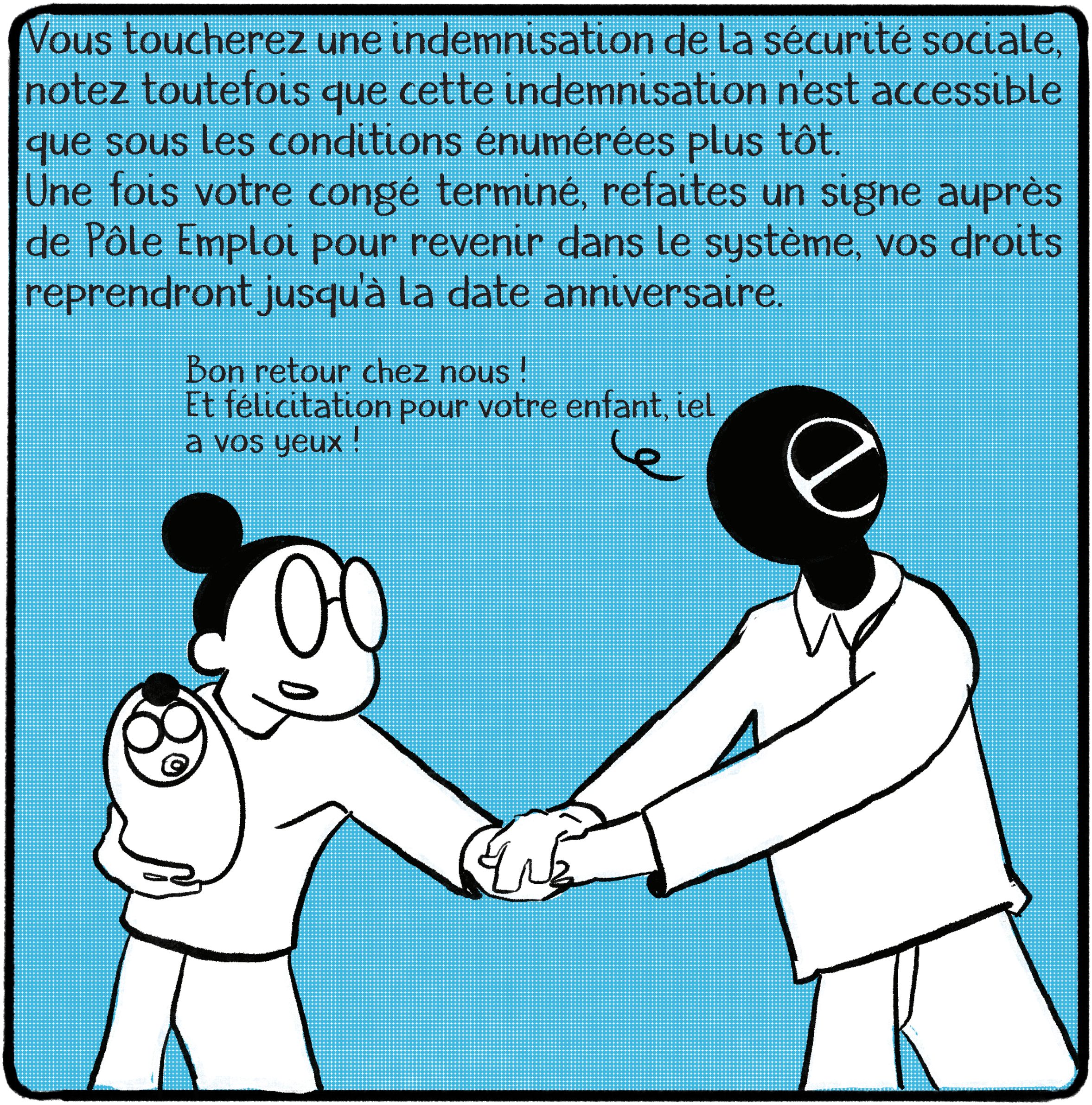
Qu'est ce qu'il se passe avec Pôle Emploi pendant le congé maternité?

Bon courage! A bientôt !

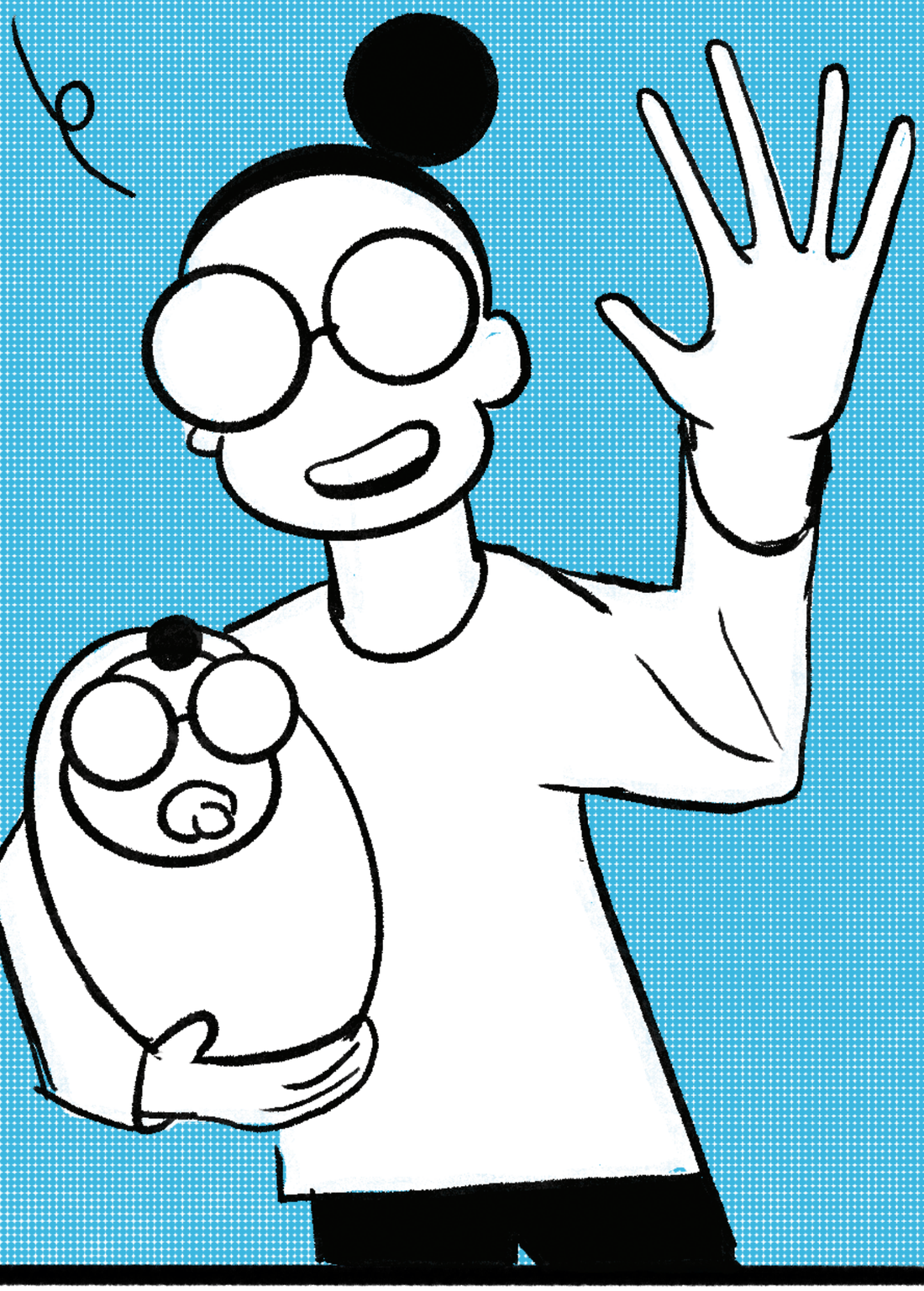
Lorsque vous êtes en congé maternité, vous devez le déclarer à Pôle Emploi lors de l'actualisation. Ainsi, vous ne toucherez plus d'allocation par Pôle Emploi et serez radié·e·s.

Vous toucherez une indemnisation de la sécurité sociale, notez toutefois que cette indemnisation n'est accessible que sous les conditions énumérées plus tôt.
Une fois votre congé terminé, refaites un signe auprès de Pôle Emploi pour revenir dans le système, vos droits reprendront jusqu'à la date anniversaire.

Bon retour chez nous !
Et félicitation pour votre enfant, iel a vos yeux !



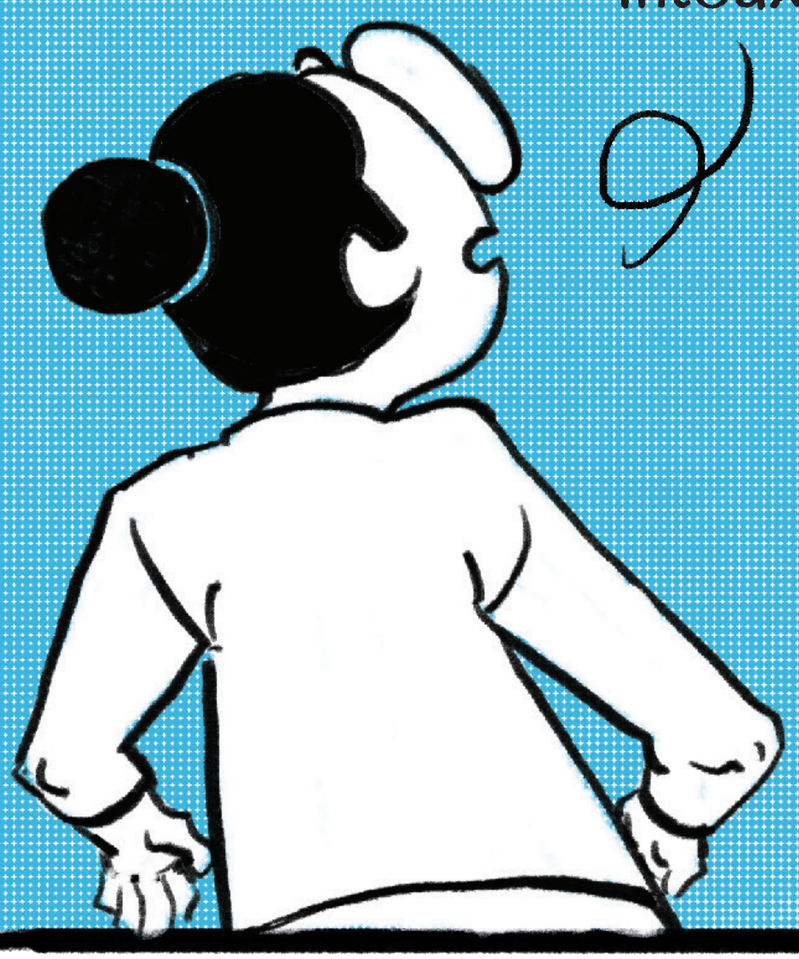
Justement, en parlant de date anniversaire, le congé maternité peut être pris en compte pour le renouvellement de vos droits, à raison de 5 heures par jour ! Ainsi, pour un congé maternité normal (on rappelle 16 semaines) cela équivaut à 560 heures ! Mais pour que ces heures soit comptabilisées, vous devrez faire au moins un contrat entre la fin de votre congé maternité et votre date anniversaire.



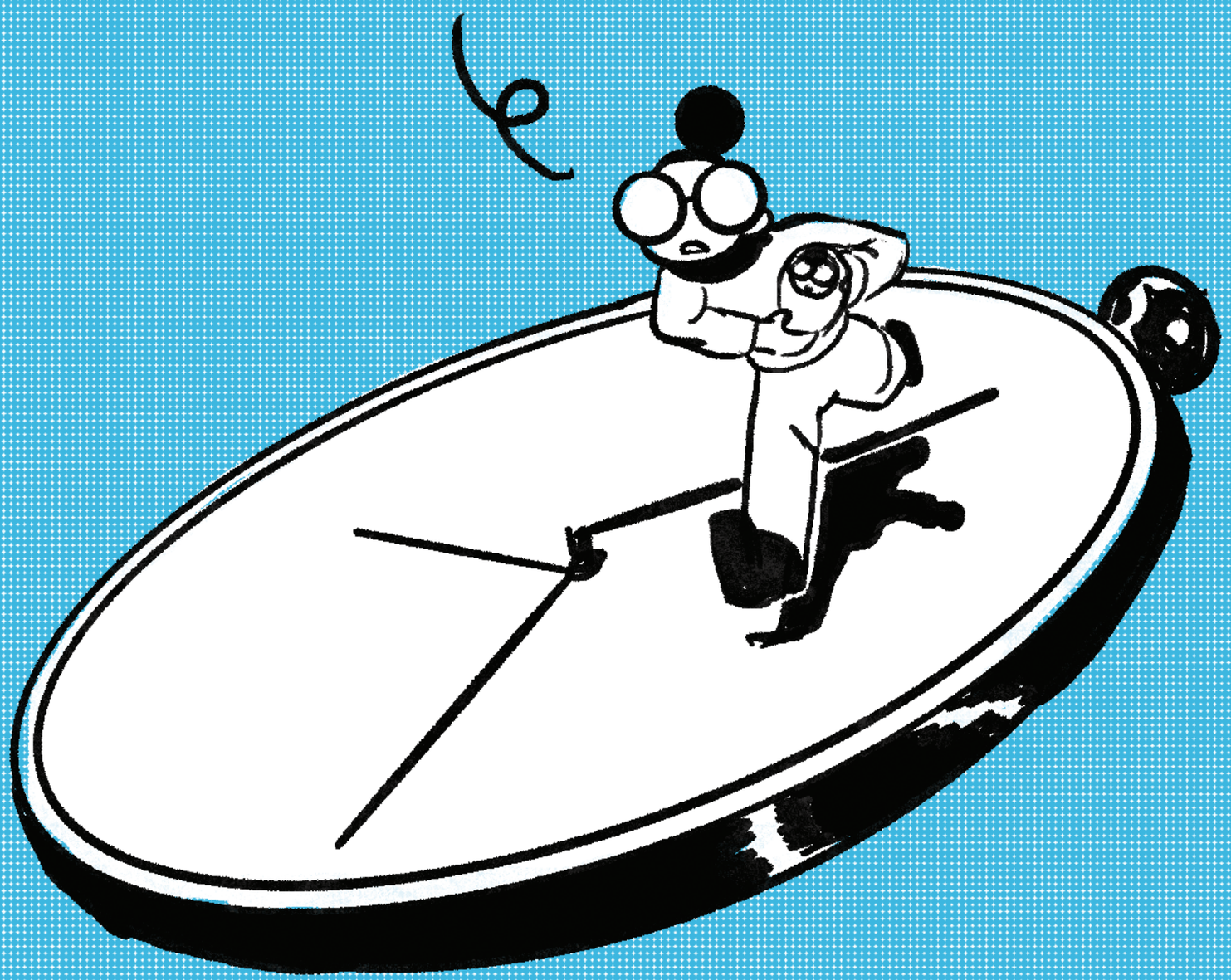
Quand à la date anniversaire et votre congé il existe deux situations :

Vous avez fait vos 507 heures avant le début de votre congé.
Vous devrez contacter Pôle Emploi, une fois votre congé terminé, votre nouvelle date anniversaire sera votre dernière fin de contrat avant le congé maternité, mais le congé maternité vous sécurise au moins vos prochains droits (mais avec une indemnité minimum de 38 euros par jour).

38 € par jour? C'est maigre mais mieux que rien.



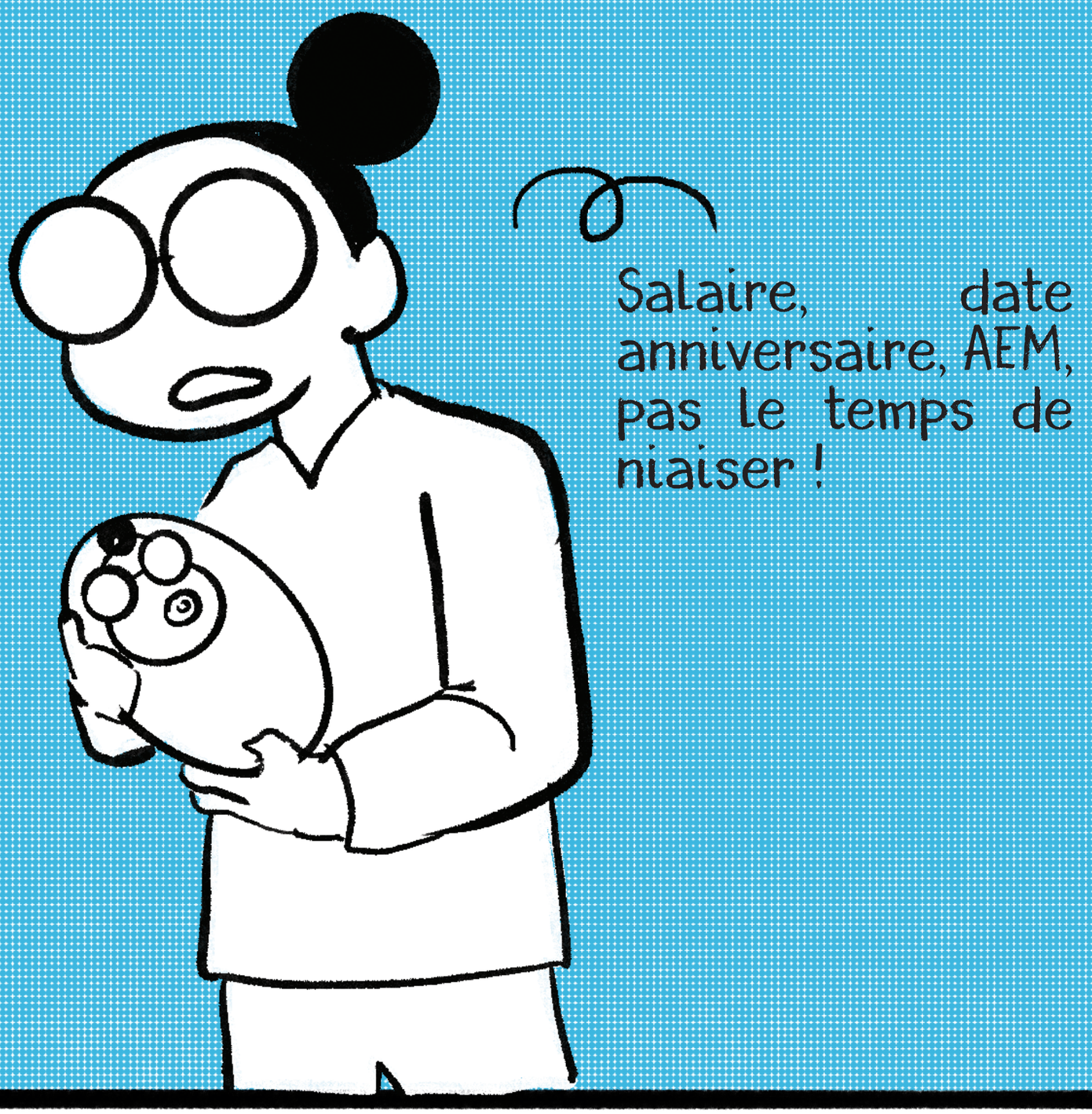
Vite, vite un petit contrat !



Ou vous n'avez pas vos 507 heures :

Le congé maternité vous aidera à les avoir. Pôle Emploi vous refusera l'ouverture de nouveau droit à la sortie de votre congé. Faites un petit contrat et refaites une demande en demandant de prendre en compte les heures du congé (bien sûr cela aura un impact sur votre prochain allocation, elle sera moins élevée).

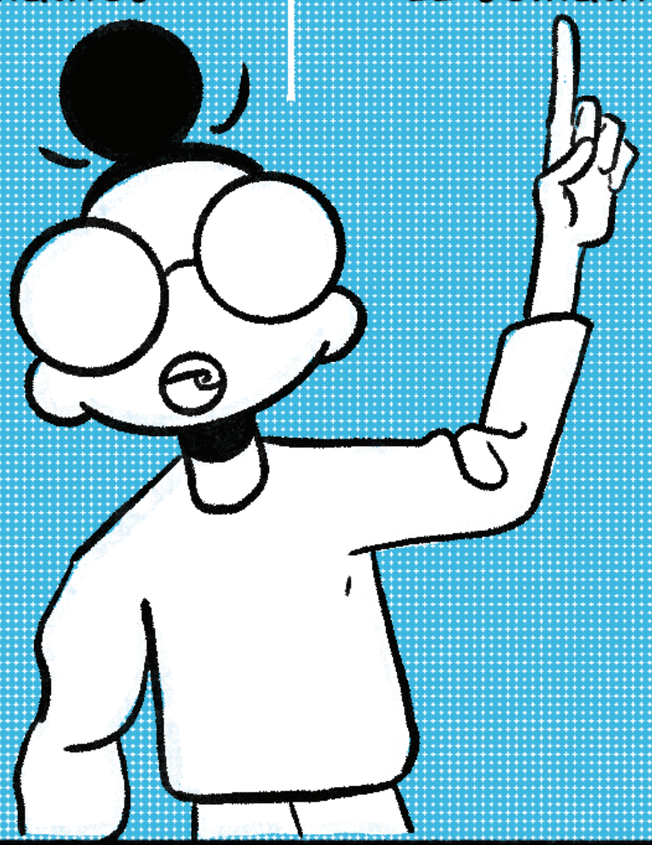
Il est possible de demander que le congé maternité soit raccourci à la Sécurité Sociale pour une reprise de travail 6 semaine après l'accouchement ou pour travailler jusqu'à 2 semaines avant l'accouchement.
Pour cela, il faut deux prérequis :
- il faut avoir un contrat de travail de votre employeur
-il faut également une attestation d'emploi de votre employeur (sur papier libre).



Salaire, date anniversaire, AEM, pas le temps de niaiser !

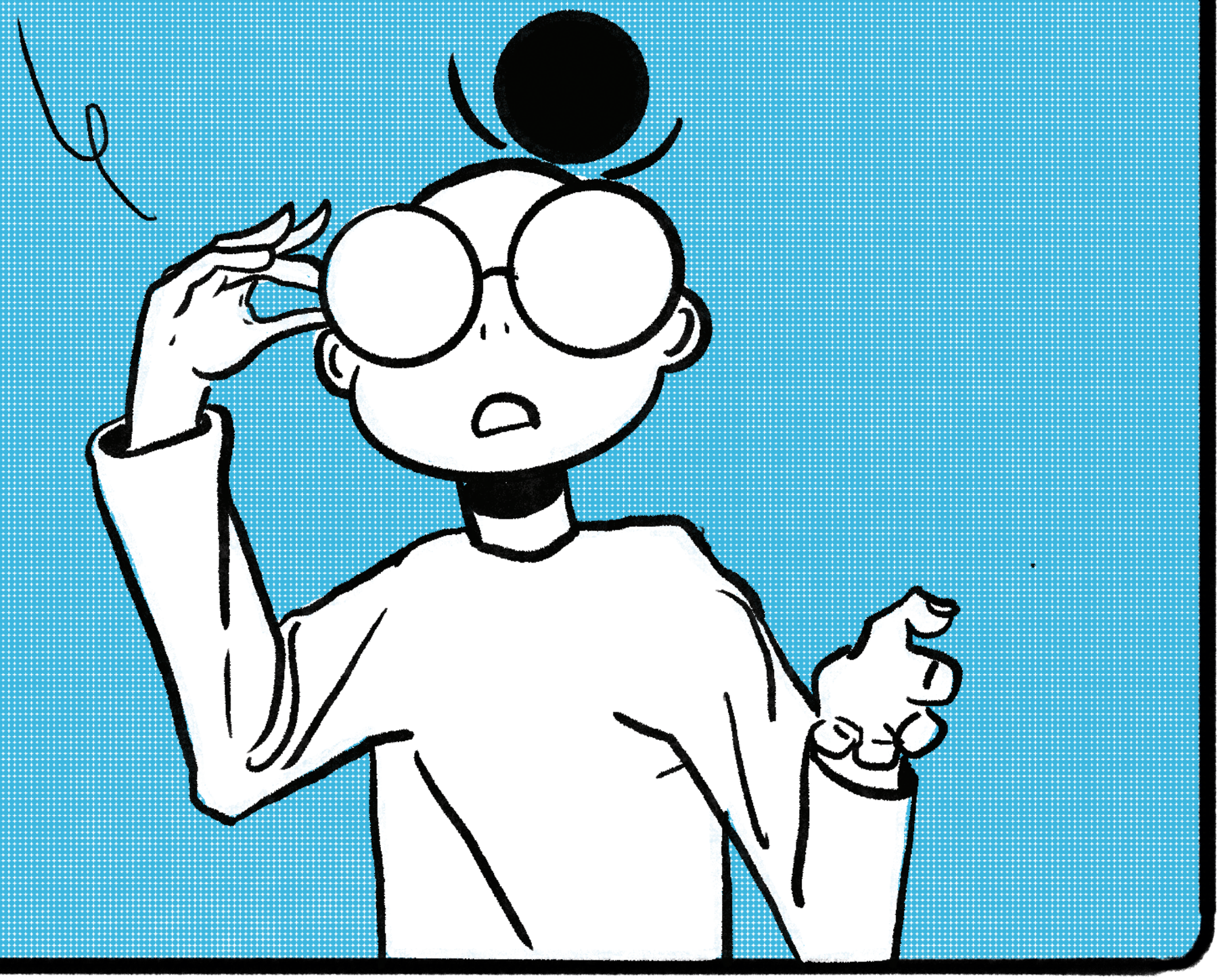
J'ajouterai aussi que la durée du congé peut augmenter en fonction du tableau suivant :

Situation familial	Durée du congé pré-natal	Durée du congé post-natal	Durée totale du congé maternité
Un enfant attendu et vous avez moins de 2 enfants à charges ou viables	6 semaines	10 semaines	16 semaines
1 enfant attendu et vous avez au moins 2 enfants	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Attente de jumeaux	12 semaines	22 semaines	46 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines



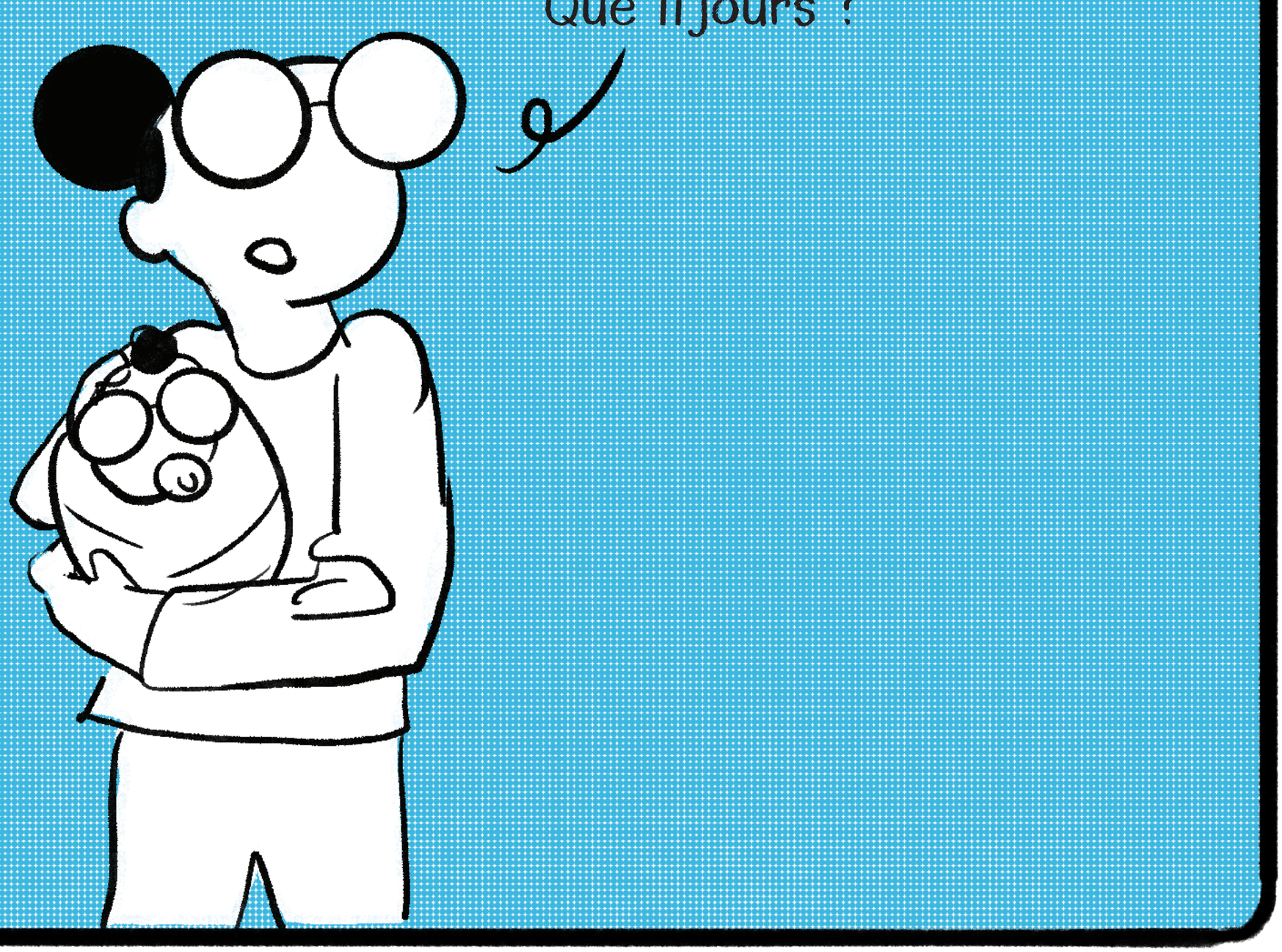
En cas d'accouchement prématuré (moins de 6 semaines avant la date prévue), la durée totale de votre congé maternité n'est pas réduite : le congé prénatal non pris est automatiquement reporté sur la période postnatale.

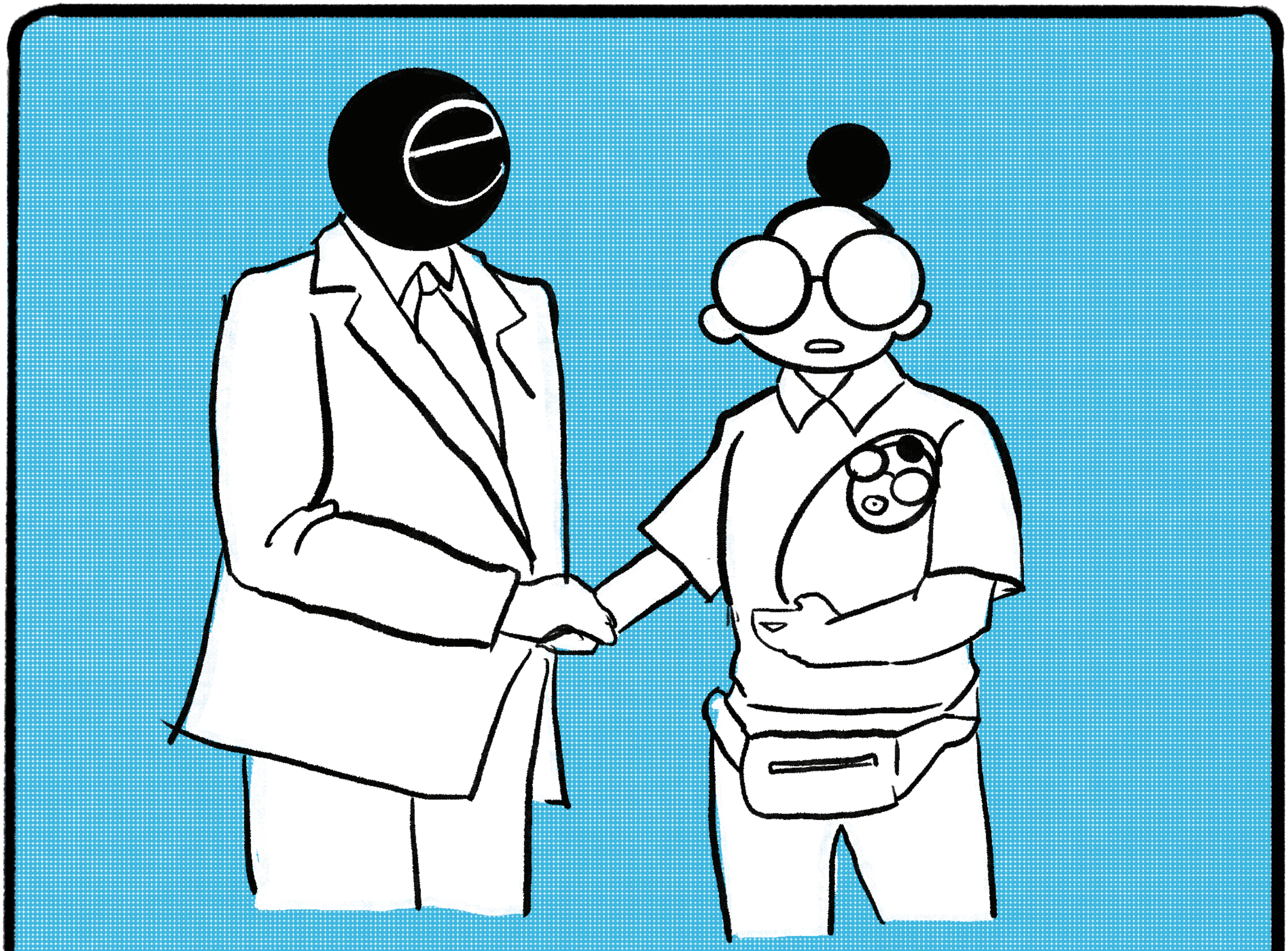
En cas d'accouchement tardif, la durée du congé postnatal reste identique à la durée initialement prévue à compter de l'accouchement.



Quid du congé paternité?

Le congé paternité est ouvert à lae conjoint·e de la personne mettant au monde l'enfant.
Lae conjoint·e peut bénéficier du congé paternité en remplissant les mêmes conditions de travail que pour le congé maternité, néanmoins c'est un congé qui est effectif 4 jours après la naissance et qui dure jusqu'à 11 jours consécutifs.

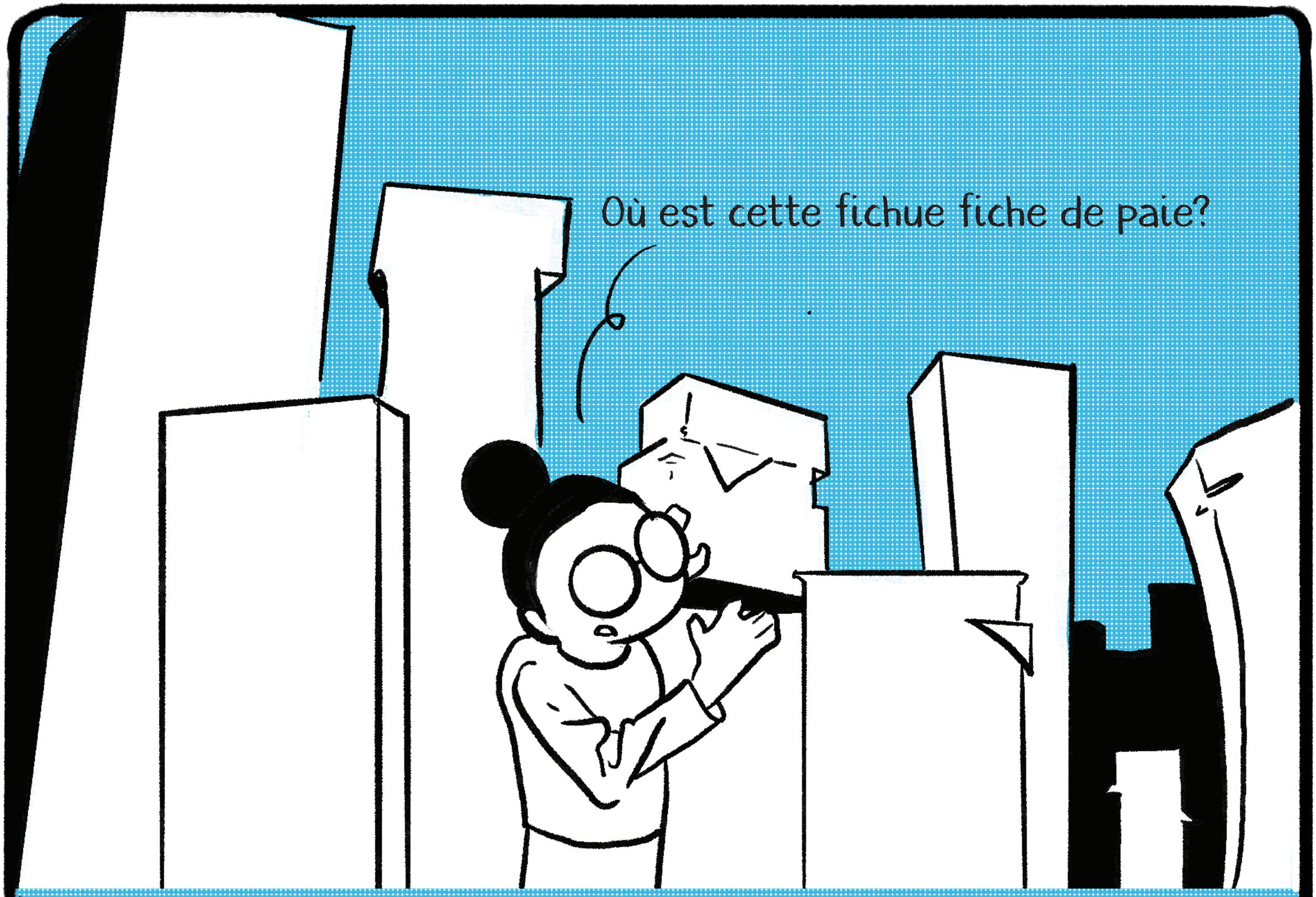




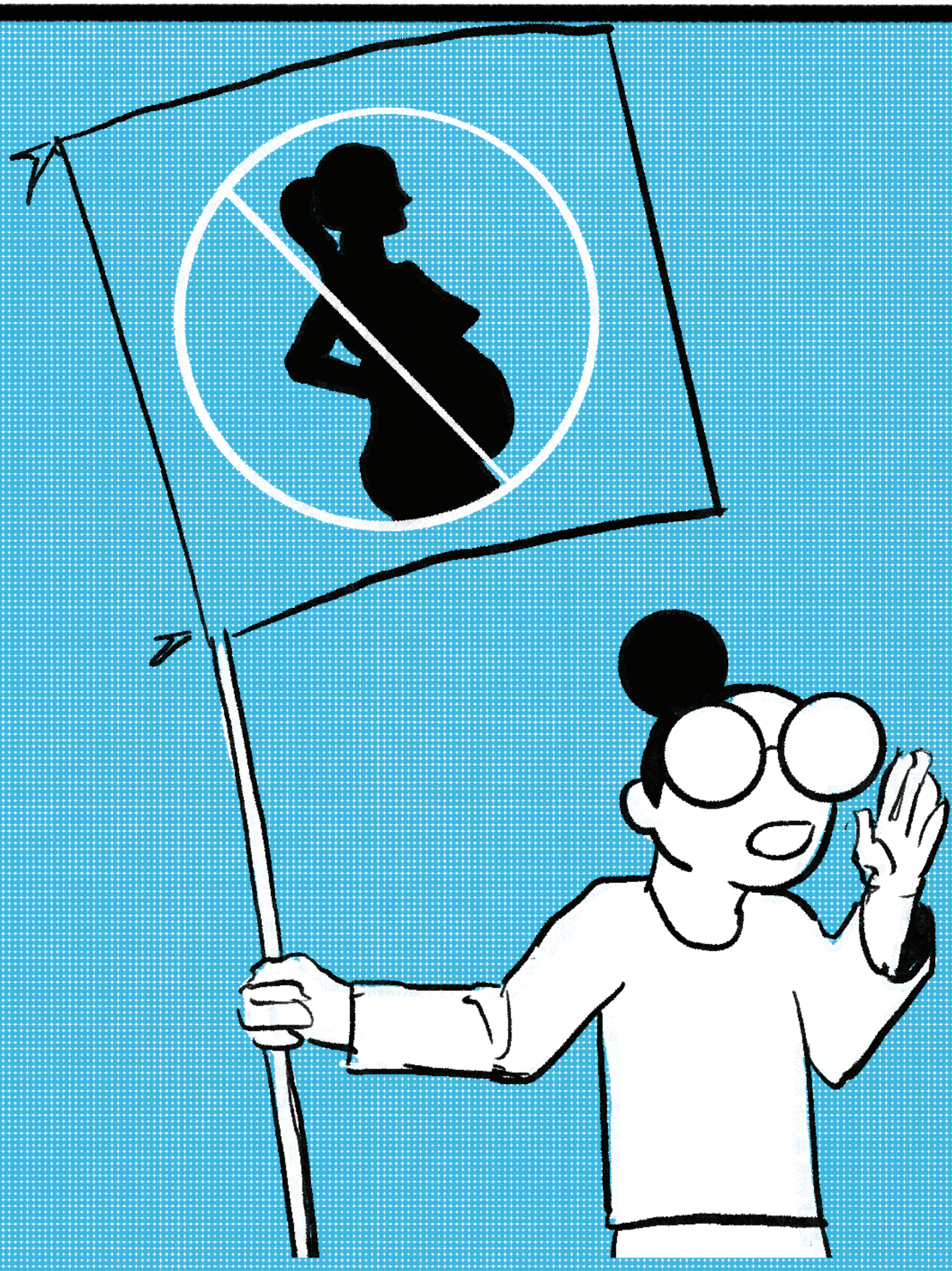
Comme le congé maternité, le congé paternité est indemnisé par la Sécurité Sociale (donc pas d'allocation de Pôle Emploi et radiation) et contrairement au congé maternité, le congé paternité n'est pas pris en compte dans le calcul des heures de travail !

Comment ça ce mug n'est pas valide comme certificat?

Les démarches sont à faire auprès de la CPAM, la paperasse est sensiblement la même que celle pour le congé maternité, néanmoins il faut rajouter le certificat de naissance qui vous certifie comme étant l'autre parent de l'enfant.



Le congé paternité peut être vu comme une démarche lourde administrativement pour quelques jours indemnisés par la Sécurité Sociale (et sans être pris comme des heures de travail).
Sachez que des collectifs et associations comme les maternittermittentes militent et sensibilisent sur ses questions pour que le congé paternité soit plus égalitaire.



Post Scriptum : ce chapitre a été fait essentiellement sur les explications du site de la CPAM, du site des matermittentes qui ont fait des super fiches explicatives sur toutes les démarches vues tout le long du chapitre ! (n'hésitez pas à voir leurs sites).