

Congé de maternité d'une salariée du secteur privé

Vous êtes salariée en activité et vous êtes enceinte ? Vous bénéficiez d'un congé de maternité qui comporte une période avant votre accouchement (dit congé prénatal) et une période après votre accouchement (dit congé postnatal). La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à votre charge. Vous bénéficiez d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale. Nous vous présentons vos droits pendant votre congé de maternité.

Le congé de maternité est-il obligatoire ?

Vous bénéficiez automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant votre accouchement (**congé dit prénatal**) et en partie après votre accouchement (**congé dit postnatal**).

Le congé de maternité est **obligatoire**. Il est strictement interdit d'y renoncer totalement.

À noter

L'employeur peut être condamné à une contravention pouvant atteindre 1 500 € et à vous verser des dommages et intérêts s'il ne respecte pas l'interdiction d'emploi pendant votre congé prénatal et votre congé postnatal.

Pendant la durée du congé de maternité, le contrat de travail est suspendu.

Comment informer l'employeur et la Sécurité sociale de la date de début du congé de maternité ?

Informez l'employeur

Vous devez prévenir votre employeur par lettre avec RAR ou remise contre récépissé.

Votre lettre précise le motif de votre absence et les dates présumées de début et de fin de votre congé de maternité.

Votre déclaration doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

Ce certificat atteste de votre état de grossesse et précise la **date présumée** de l'accouchement.

Informez la Caf si vous dépendez du régime général

Vous effectuez votre déclaration de grossesse auprès de votre CPAM et de la Caf au cours des **14 premières semaines** de votre grossesse.

Votre déclaration doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

Ce certificat atteste de votre état de grossesse et précise la **date présumée** de l'accouchement.

Informez la MSA si vous dépendez du régime agricole

Vous effectuez votre déclaration de grossesse auprès de la MSA au cours des **14 premières semaines** de votre grossesse.

Votre déclaration doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

Ce certificat atteste de votre état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Quelle est la durée du congé de maternité ?

La durée du congé de maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de votre enfant :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
1^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé de maternité, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé de maternité, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

À noter

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus importantes. Un simulateur permet de connaître la contenu de la convention collective à laquelle votre entreprise est rattachée.

Peut-on avancer le début du congé prénatal de maternité ?

Vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal dans les conditions suivantes :

soit en cas de naissance d'un 3^e enfant, dans la limite de **2 semaines**

soit en cas de naissances multiples, dans la limite de **4 semaines**.

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

Pour avancer une partie de votre congé prénatal, vous devez obtenir l'avis favorable du professionnel de santé qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM ou à la MSA une demande d'avance du congé prénatal.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de votre employeur.

Peut-on décaler le début du congé prénatal de maternité ?

Vous pouvez demander à décaler une partie de votre congé prénatal sur votre congé postnatal.

Vous pouvez réduire votre congé prénatal pour une durée maximale de **3 semaines**. Votre congé postnatal sera alors augmenté de ces 3 semaines.

Pour décaler une partie de votre congé postnatal, vous devez obtenir l'avis favorable du professionnel de santé qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM ou à la MSA les documents suivants :

Demande de report du congé de maternité

Certificat médical attestant que votre état de santé permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance

Votre demande doit être effectuée au plus tard 1 jour avant la date de congé initialement prévue.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de votre employeur.

Attention

Si vous êtes en **arrêt de travail** durant cette période de report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

À quels congés supplémentaires a-t-on droit en cas de grossesse pathologique ?

En cas de maladie due à votre grossesse ou aux suites de votre accouchement, la **durée** de votre congé de maternité est **augmentée** dans les limites suivantes :

2 semaines avant la date présumée de l'accouchement,

4 semaines après l'accouchement.

Vous devez adresser votre demande à la CPAM ou à la MSA .

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

Ce certificat atteste de votre état pathologique et en précise la durée prévisible.

Attention

En cas d'exposition in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 1^{er} jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

Quelle est la conséquence d'un accouchement prématuré sur le congé de maternité ?

La durée totale de votre congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de **repos supplémentaire** est prévue :

si votre enfant naît **plus de 6 semaines avant** la date prévue

et que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

Exemple

Si votre enfant naît une semaine avant le début du congé prénatal, le congé de maternité est prolongé d'une semaine.

Quelle est la conséquence d'un accouchement tardif sur le congé de maternité ?

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de votre accouchement, sans que le congé postnatal ne soit réduit pour autant.

Quelle est la conséquence d'une hospitalisation de l'enfant à la naissance sur le congé de maternité ?

Des dispositions sont prévues en cas d'hospitalisation de votre enfant à sa naissance :

Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de votre enfant, vous bénéficiez d'une période supplémentaire de congé de maternité.

La durée de cette période supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue de début du congé prénatal.

Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Vous bénéficiez automatiquement de cette prolongation sur présentation à la CPAM ou à la MSA de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines suivant sa naissance vous pouvez demander à reprendre votre travail et à reporter la période de congé postnatal non utilisée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Votre demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant et adressée à la CPAM ou à la MSA.

Ce report de congé ne peut pas vous être refusé.

Quelle est la conséquence d'un décès de l'enfant à la naissance sur le congé de maternité ?

Des dispositions sont prévues en cas de décès de l'enfant à sa naissance :

En cas de décès de l'enfant **après sa naissance**, vous conservez votre congé postnatal

En cas de décès lié à une **naissance prématurée**, vous avez droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes.

Si l'enfant n'est pas né viable, vous êtes placée en congé de maladie.

Vous adressez votre demande à la CPAM ou à la MSA.

Que se passe-t-il en cas de décès de la salariée après la naissance de l'enfant ?

En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père peut demander à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et reporter son congé de paternité à la fin de ce congé postnatal.

Si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir, ce congé peut être accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère, si elle le demande.

Le congé ne peut pas être refusé au père ou à la personne qui vivait en couple avec la mère.

La demande de congé s'effectue au moyen du formulaire cerfa n°15411.

• [Demande d'indemnisation du congé de maternité](#)

Le formulaire est à transmettre.

A-t-on droit à des indemnités journalières pendant le congé de maternité ?

Pendant votre congé de maternité, votre contrat de travail est suspendu.

Vous ne percevez pas votre salaire durant cette période.

Toutefois, **vous avez droit aux indemnités journalières (IJ)** pour maternité selon votre situation personnelle.

Depuis le 20 août 2023

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans **un des cas suivants** :

Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **6 mois** en tant que salariée

Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} septembre 2023, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 31 août 2022 et le 31 août 2023.

Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au

moins égale à 24 116,40 €. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} septembre 2023, votre rémunération a été au moins égale à 24 116,40 € entre le 31 août 2022 et le 31 août 2023.

Vous cessez obligatoirement de travailler pendant au moins 8 semaines durant votre congé de maternité dont 6 après l'accouchement

Avant le 20 août 2023

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans **un des cas suivants** :

Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée

Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail.

Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2023, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023.

Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 24 116,40 €.

Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2023, votre rémunération a été au moins égale à 24 116,40 € entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023.

Vous cessez obligatoirement de travailler pendant au moins 8 semaines durant votre congé de maternité dont 6 après l'accouchement

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans **un des cas suivants** :

Vous percevez une allocation chômage de France Travail (anciennement Pôle emploi)

Vous en avez perçu une au cours des 12 derniers mois

Vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de 12 mois

C'est l'activité professionnelle que vous exercez avant votre indemnisation chômage qui détermine les règles d'attribution et le calcul de vos IJ.

Pour l'examen de vos droits à bénéficier d'IJ pendant votre congé maternité, adressez à votre CPAM les copies de vos 4 derniers bulletins de salaire avant le début du congé.

Où s'adresser ?

Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

Depuis le 20 août 2023

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans **un des cas suivants** :

Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **6 mois** en tant que salariée

Vous avez travaillé au **150 heures** au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant votre arrêt de travail. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, vous devez avoir travaillé au moins 150 heures entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2024

Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024

Vous avez cotisé au cours des **6 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 11 824,75 €. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, votre rémunération a été au moins égale à 11 824,75 € entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2024.

Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 24 116,40 €. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, votre rémunération a été au moins égale à 24 116,40 € entre le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024.

Vous cessez obligatoirement de travailler pendant au moins 8 semaines durant votre congé de maternité dont 6 après l'accouchement

Avant le 20 août 2023

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans **un des cas suivants** :

Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée

Vous avez travaillé au **150 heures** au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant votre arrêt de travail. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, vous devez avoir travaillé au moins 150 heures entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2024

Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024

Vous avez cotisé au cours des **6 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 11 824,75 €. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, votre rémunération a été au moins égale à 11 824,75 € entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2024.

Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à 24 116,40 €. Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1^{er} juillet 2024, votre rémunération a été au moins égale à 24 116,40 € entre le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024.

Vous cessez obligatoirement de travailler pendant au moins 8 semaines durant votre congé de maternité dont 6 après l'accouchement

Quel est le montant des indemnités journalières perçues durant le congé de maternité ?

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus **avant la date d'interruption du travail**, divisé par un coefficient de 91,25.

Montant maximal du salaire journalier de base : Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 925 € par mois en 2025 ou 3 864 € en 2024).

Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 % .

Montant minimal et montant maximal des IJ : le montant ne peut pas être inférieur à 11,02 € ni supérieur à 101,94 € par jour.

Un **simulateur** vous permet d'estimer le montant de vos IJ :

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité

À noter

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

Quand sont versées les indemnités journalières durant le congé de maternité ?

Les IJ sont versées tous les 14 jours.

Peut-on être licenciée durant le congé de maternité ?

Les conditions de licenciement ou de non-licenciement dépendent de la période de votre congé :

La rupture de votre contrat de travail **par votre employeur** n'est pas possible pendant l'intégralité des périodes de suspension de votre contrat de travail en raison de votre congé de maternité.

Cette protection s'applique même si vous n'utilisez que partiellement votre droit à congé.

Vous bénéficiez d'une protection dite absolue : votre employeur ne peut pas vous licencier même en cas de faute grave ou d'une impossibilité de maintenir votre contrat de travail.

Congés payés pris immédiatement après la fin du congé de maternité

Votre employeur ne peut pas vous licencier pendant la période de congés payés pris immédiatement après la fin de votre congé de maternité.

Vous bénéficiez d'une protection dite absolue : votre employeur ne peut pas vous licencier même en cas de faute grave ou d'une impossibilité de maintenir votre contrat de travail.

Période de 10 semaines après la fin du congé de maternité et des congés payés pris immédiatement après la fin du congé de maternité

Votre employeur ne peut pas vous licencier pendant les **10 semaines** qui suivent la fin de votre congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci.

Vous bénéficiez d'une protection dite relative : le licenciement est possible uniquement en cas de faute grave ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité (fermeture de l'entreprise, par exemple).

Peut-on démissionner pendant le congé de maternité ?

Oui, vous pouvez démissionner pendant votre grossesse.

Vous devez avertir votre employeur par tout moyen, par oral ou par écrit. Pour prévenir tout litige, il est préférable d'informer votre employeur par lettre avec RAR de votre volonté de démissionner.

La rupture du contrat de travail s'effectue alors immédiatement.

Vous n'avez pas besoin de respecter un préavis de départ.

Toutefois, des conditions **spécifiques** s'appliquent si vous démissionnez après votre accouchement.

Quels sont les droits de la salariée pendant son congé de maternité ?

À la fin de votre congé de maternité, vous reprenez votre emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Vous bénéficiez d'une majoration de salaire égale aux augmentations individuelles perçues pendant votre congé par les salariés relevant de votre catégorie professionnelle ou de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À noter

La salariée peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) en cas de litige. L'employeur qui manque à son obligation de proposer un emploi similaire s'expose à devoir verser des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination de vos droits à l'ancienneté.

Vous conservez vos droits à l'intéressement s'ils existent dans l'entreprise.

Un entretien est proposé systématiquement par votre employeur à votre retour dans l'entreprise en vue de votre orientation professionnelle.

Si vous le souhaitez, vous pouvez allaiter pendant vos heures de travail.

Une visite médicale de reprise du travail à la fin du congé de maternité est-elle obligatoire ?

Vous devez passer une **visite de reprise du travail**.

Elle doit avoir lieu, **au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail**.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail

Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé

Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail

Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement

Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule **pendant les heures de travail**.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est-à-dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Questions – Réponses

- Une salariée peut-elle démissionner pendant un congé maternité ?
- Une salariée peut-elle allaiter pendant les heures de travail ?
- Décès de la mère pendant le congé maternité : quelles conséquences sur les IJ ?
- Hospitalisation du nouveau-né : quelles sont les conséquences sur le congé de maternité ?
- Impôt sur le revenu – Comment sont imposées les indemnités d'arrêt de travail ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Congé de maternité dans la fonction publique

Où s'informer ?

- Pour une information sur l'indemnisation par la Sécurité sociale :

Assurance maladie – 3646

Pour obtenir des renseignements sur vos droits et démarches, poser une question sur votre dossier, signaler un changement de situation ou encore consulter vos remboursements.

Par téléphone

3646

Ouvert du lundi au vendredi.

Attention : les horaires varient selon votre département.

En règle générale, les horaires d'ouverture sont au minimum de 8h30 à 16h30.

Service gratuit + prix appel, depuis un téléphone fixe ou mobile.

Depuis Mayotte, composez le 02 69 61 91 91 :

Du lundi au jeudi de 7h30 à 14h30

Le vendredi de 7h30 à 12h

Depuis l'étranger : +33 1 84 90 36 46 (service gratuit + prix d'un appel).

Pour faciliter les réponses, **pensez à vous munir de votre carte Vitale** avant de contacter l'Assurance maladie.

Par messagerie et tchat

Connectez-vous sur votre compte Ameli : cliquer sur "Mes démarches" puis "consulter mon espace d'échanges".

Vous pouvez aussi utiliser ameliBOT. Ce chatbot peut vous aider à envoyer un mail. Il peut vous mettre en relation avec votre caisse d'Assurance maladie.

En effet, si au bout de 2 requêtes, ameliBOT ne vous apporte pas une réponse satisfaisante, vous pourrez contacter un conseiller de l'Assurance Maladie via l'espace d'échanges du compte Ameli.

- Pour des informations générales sur les droits des salariées enceintes ou ayant des enfants :
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

**Services en
ligne**

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité
Simulateur
- Savoir si la convention collective prévoit une durée du congé de maternité
Simulateur

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1225-16 à L1225-28
Bénéficiaires, durée, situations particulières, fin du congé
- Code de la sécurité sociale : articles L313-1 à L313-6
Droit à indemnisation
- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-7
Indemnisation (montant et versement)
- Code de la sécurité sociale : articles R313-1 et R313-17
Indemnisation (conditions)
- Code de la sécurité sociale : articles R331-5 à R331-7
Indemnisation (montant)
- Code du travail : article D1225-4-1
Information de l'employeur
- Code du travail : articles R4624-29 à R4624-33
Visite de reprise du travail
- Code du travail : articles R4624-39 à R4624-41
Déroulement de la visite médicale
- Code du travail : article L1225-29
Interdiction d'emploi prénatal et postnatal



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00