

LE CONGÉ MATERNITÉ DES FRONTALIERS DANS LA GRANDE RÉGION

AU LUXEMBOURG

1. Les conditions d'accès au congé maternité

Toutes les femmes peuvent bénéficier du congé maternité à condition que ces dernières soient affiliées à l'assurance maladie-maternité au Luxembourg à titre obligatoire pendant au moins 6 mois au cours des 12 mois qui précèdent le congé.

2. Les démarches à réaliser afin de bénéficier du congé maternité

L'employée doit prévenir la Caisse Nationale de Santé (CNS) en transmettant un certificat médical établi par un médecin (et non une sage-femme) lors des **12 dernières semaines** de grossesse indiquant la date présumée d'accouchement. Pour bénéficier du congé maternité, la femme enceinte doit également transmettre ce certificat à son employeur au cours de ses **12 dernières semaines de grossesse**.

3. La durée du congé maternité (congé prénatal et postnatal)

Le congé maternité se déroule en deux périodes : le congé prénatal et le congé postnatal :

- > Le congé prénatal : il débute **8 semaines** avant la date présumée de l'accouchement, cette date est attestée par un certificat médical récent.
- > Le congé postnatal : il débute après le jour de l'accouchement après une durée de **12 semaines**.

A noter qu'après l'accouchement, une copie de l'acte de naissance est à remettre à la Caisse Nationale de Santé au Service indemnités pécuniaires.

4. L'indemnisation du congé maternité

L'indemnisation correspond au salaire le plus élevé perçu au cours des 3 mois précédant le congé maternité.

A noter que l'indemnité maternité ne peut pas être cumulée avec une indemnité de maladie ou avec un autre revenu professionnel.

5. La protection de la femme enceinte

Il existe des dispositions légales spécifiques pour protéger la femme enceinte dans son activité professionnelle. Ainsi, cette dernière bénéficie d'une protection accrue contre le licenciement. En effet, il n'est pas possible de licencier la femme enceinte pendant toute la durée de sa grossesse ainsi que pendant les 12 semaines suivant son accouchement.

De plus, la femme enceinte doit pouvoir conserver les avantages acquis avant son congé maternité, et retrouver à l'issue de ce dernier son emploi ou un emploi équivalent. Elle dispose également d'une dispense de travail pour les métiers que la loi qualifie comme travaux dangereux pour la santé.

En outre, la femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre 22h00 et 6h00 lorsque cela n'est pas favorable à sa santé sur avis du médecin.

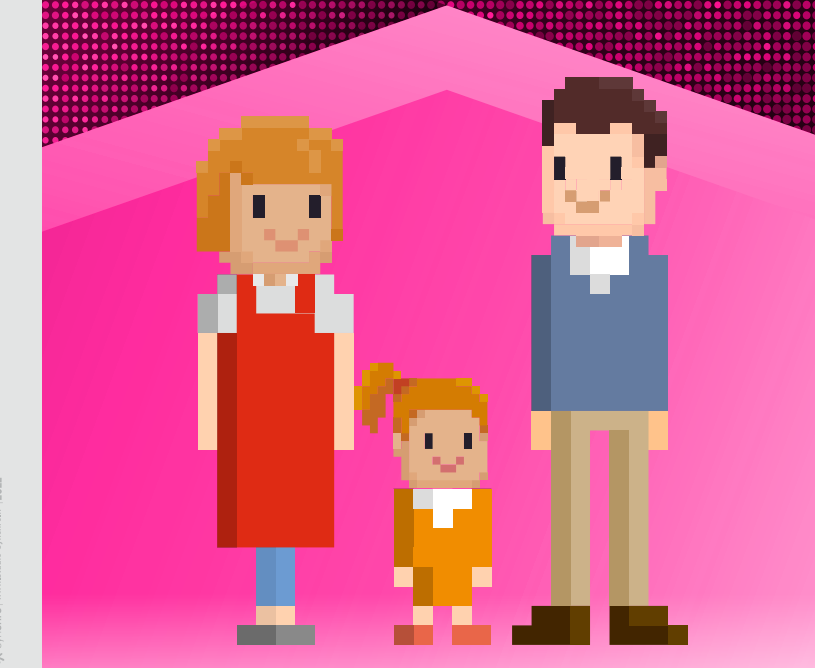
A noter que seul le licenciement avec préavis est concerné par cette mesure. En cas de faute grave de l'employée, cette dernière peut être licenciée tout en étant enceinte.



EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen. <https://ec.europa.eu/eures>



Conduite du projet et rédaction CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
11, Rue Claude Chappe
57070 Metz Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables



Cofinancé par l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES/Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.



1. Les conditions d'accès au congé maternité

Les employées lorsqu'elles sont affiliées à l'Assurance Maladie et qu'elles travaillent en Allemagne peuvent bénéficier d'un congé maternité au titre de travailleuses frontalières. Ainsi, elles ont le droit à un congé maternité lorsqu'elles donnent naissance à un ou plusieurs enfants.

2. Les démarches à réaliser afin de bénéficier du congé maternité

Les cotisations sont prélevées directement sur le salaire de la travailleuse frontalière par l'employeur, ce dernier les reverse à la Caisse allemande d'assurance maladie que la salariée a préalablement choisie. Par la suite, la femme enceinte doit informer l'organisme assureur de sa grossesse et doit fournir 7 semaines avant l'accouchement un certificat établi par le médecin concernant la date de naissance ainsi qu'un certificat de naissance après l'accouchement. L'employée doit également informer son employeur de sa grossesse en transmettant ce même certificat médical ainsi que la date de son début de congé.

3. La durée du congé maternité (congé prénatal et postnatal)

Le congé maternité dure en totalité 14 semaines. Ce dernier est composé d'un :

- > Congé prénatal : d'une durée de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (la salariée peut y renoncer)
- > Congé postnatal : d'une durée de 8 semaines, ce dernier est obligatoire, la salariée ne peut y renoncer. Le délai peut être rapporté à 12 semaines en cas d'accouchement spécifique.

4. L'indemnisation du congé maternité

Les salariées affiliées à l'assurance sociale obligatoire reçoivent une allocation maternité égale à 100 % de leur salaire net moyen perçu durant les 3 derniers mois avant le congé avec un maximum de 13 € par jour. Si le salaire net était supérieur à 13 € par jour pendant cette période, l'employeur versera la différence. Les femmes couvertes par une assurance privée ou par l'assurance d'un tiers n'ont droit qu'à une allocation maternité unique d'un montant maximal de 210 €.

5. La protection de la femme enceinte

La femme enceinte bénéficie d'une protection accrue en matière de licenciement ainsi qu'un maintien de son salaire. Ainsi, cette dernière ne doit pas subir une perte de salaire du fait d'une interdiction de travail. De plus, le temps de travail pour une femme enceinte est limité à des horaires précis. En outre, l'employée ne peut exercer une activité comprenant un risque pour sa santé. La loi sur la protection de la maternité liste les activités qui ne doivent pas être confiées aux femmes enceintes. A noter que si l'employeur notifie le licenciement à sa salariée avant qu'il ne soit mis au courant de sa grossesse, cette dernière peut lui faire parvenir un certificat médical constatant sa grossesse au moment du licenciement. Ce dernier sera alors annulé.



1. Les conditions d'accès au congé maternité

En Belgique, toute femme employée a droit à un congé maternité en cas de naissance d'un ou plusieurs enfants.

Néanmoins, pour pouvoir être indemnisée, l'employée doit satisfaire les conditions suivantes :

- > **Condition de stage** : l'employée doit être affiliée auprès d'un organisme assureur depuis au moins 6 mois.
- > **Condition d'ancienneté** : l'employée doit avoir travaillé au moins 120 jours (au titre d'une activité à temps plein) ou 400 heures (au titre d'une activité à temps partiel) durant les 6 mois précédant le début du congé maternité.
- > **Condition d'activité** : l'employée doit cesser toute activité.

2. Les démarches à réaliser afin de bénéficier du congé maternité

L'employée devra accomplir des démarches auprès de son organisme assureur et de son employeur.

Information de l'organisme assureur :

Durant la grossesse : l'employée doit envoyer un certificat médical comportant la date présumée de l'accouchement. Sa mutualité lui enverra ensuite une feuille de renseignements qui devra conjointement être complétée par son employeur et elle-même puis renvoyée au plus vite à l'organisme assureur.

Après l'accouchement : l'employée doit envoyer un certificat de naissance à son organisme assureur.

A la reprise de l'activité professionnelle : l'employée dispose de 8 jours pour faire compléter une attestation de reprise de travail par son employeur et l'envoyer à son organisme assureur.

Information de l'employeur :

L'employée peut prévenir son employeur à tout moment. Un certain nombre de mécanismes de protection légaux, dont la protection spécifique contre le licenciement, entrent en vigueur à compter de l'information à l'employeur. **Aucune forme** n'est exigée mais il est préférable de procéder par lettre recommandée avec accusé de réception (question de preuve en cas de litige). L'employée devra par ailleurs faire parvenir à son employeur, au plus tard 7 semaines avant le début de l'accouchement (9 semaines en cas de naissances multiples), un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement.

3. La durée du congé maternité (congé prénatal et postnatal)

Le congé maternité est d'une durée de 15 semaines (ou de 17 à 19 semaines en cas de naissances multiples) et se décompose en 2 phases :

- > Le congé prénatal : il est de 6 semaines dont une semaine obligatoire précédant la date présumée d'accouchement.
- > Congé postnatal : il est de 9 semaines obligatoires et débute au jour de l'accouchement. Il peut être complété par les semaines non prises avant l'accouchement sur demande expresse de l'employée. Le congé peut donc durer 14 semaines maximum.

Bon à savoir : il existe des cas particuliers pour lesquels il est possible de prolonger la durée du congé postnatal. C'est le cas notamment si le nouveau-né doit être hospitalisé (24 semaines maximum) ou si la femme enceinte est en incapacité pour cause de maladie ou d'accident pendant le congé prénatal (6 semaines maximum). Enfin, il est possible, en cas de droit à congé supplémentaire, de demander à en prendre maximum 2 semaines sous forme de congé (comme des vacances/RTT) et transmettre le planning à l'employeur. Ainsi, si la salariée a droit à un congé prénatal supérieur à 9 semaines (cas précédemment cités), elle peut transformer dans la limite de 2 semaines, ce congé en jours de repos postnatal.

4. L'indemnisation du congé maternité

C'est l'organisme d'assurance de l'employée qui indemnise l'employée durant son congé maternité. Le montant de l'indemnité varie durant le congé. Pendant les 30 premiers jours de congé, l'indemnité s'élève à 82 % du salaire de l'employée (sans plafond). À compter du 31^e jour, l'indemnité s'élève à 75 % du salaire dans la limite maximale de 170,6926 € par jour.

5. La protection de la femme enceinte

La femme enceinte bénéficie d'une protection particulière. Cela se matérialise sous la forme des dispositions suivantes :

- > Protection contre le licenciement : qui débute à compter de l'information de l'état de grossesse et se termine un mois après le congé postnatal. Le licenciement reste néanmoins possible pour toute cause étrangère à la grossesse.
- > Heures supplémentaires interdites.
- > Travail de nuit (entre 20h et 6h) en principe interdit.
- > Évaluation des risques inhérents à l'activité de l'employée et écartement de celle-ci si une incompatibilité avec l'état de grossesse est constatée.



1. Les conditions d'accès au congé maternité

Le congé maternité est ouvert à toute personne salariée.

Néanmoins, pour pouvoir être indemnisée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la salariée doit satisfaire les conditions suivantes :

- > Condition de stage : la salariée doit être affiliée à la sécurité sociale depuis 10 mois au moins à la date présumée d'accouchement.
- > Condition d'ancienneté : la salariée doit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 derniers mois civils ou au moins 600 heures au cours des 12 derniers mois civils (CDD/intérim/activité saisonnière ou discontinue) précédant la grossesse. En l'absence d'activité professionnelle, la salariée doit avoir perçu au moins 1.015 fois le SMIC horaire sur les 6 derniers mois ou 2.030 fois le SMIC horaire sur les 12 derniers mois précédant la grossesse.

> Condition d'activité : la salariée doit cesser toute activité professionnelle pendant 8 semaines minimum, dont 6 semaines après l'accouchement.

2. Les démarches à réaliser afin de bénéficier du congé maternité

Information de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et de la Caisse d'allocations familiales (Caf) :

Quand ? **Dans un délai allant jusqu'à la fin de la 14^e semaine de grossesse.**

Comment ? **Par courrier ou directement en ligne.** La femme enceinte devra adresser à ces deux organismes un formulaire intitulé « 1^{er} examen médical prénatal » qui est délivré par le médecin ou la sage-femme. En informant ces deux organismes dans les délais, elle bénéficiera d'une prise en charge à 100 % de ses soins de santé obligatoires par la CPAM ainsi que de la prise en charge de son dossier par la Caf directement après la naissance de l'enfant.

Information de l'employeur :

Quand ? **La législation française ne pose pas de délai pour prévenir l'employeur, la femme enceinte devant simplement avertir son employeur avant le début de son congé maternité.**

Comment ? **Par lettre recommandée avec accusé de réception avec mention de la date présumée de début et de fin du congé.** Elle doit également joindre une **copie du certificat original attestant de l'état de grossesse.**

3. La durée du congé maternité (congé prénatal et postnatal)

En France, la durée du congé maternité dépend à la fois du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants à naître. Le congé se compose d'un congé prénatal et d'un congé postnatal.

Les congés prénatal et postnatal dépendent du nombre d'enfants à venir et du nombre d'enfants composant le foyer :


- > Il varie de **6 à 8 semaines** pour une naissance simple et de **12 à 24 semaines** pour une naissance multiple.
- > Le congé postnatal a une durée de **10 à 12 semaines** pour une naissance simple et de **22 semaines** pour une naissance multiple.

4. L'indemnisation du congé maternité

Les indemnités journalières sont calculées sur la base de la somme des trois derniers salaires bruts (montant maximal 3.666 € par mois en 2023). Elles sont versées tous les 14 jours par la CPAM. Le montant ne peut être inférieur à **10,24 €** et supérieur à **95,22 € par jour avant déduction des charges sociales (montants 2023).**

5. La protection de la femme enceinte

En France, la femme enceinte bénéficie d'une protection renforcée contre le licenciement, en principe l'employeur ne peut licencier la salariée avant son accouchement hormis certains cas spécifiques. De plus, la salariée peut bénéficier d'un droit de mutation afin que son poste de travail soit plus adapté à son état et à également le droit de se rendre aux contrôles médicaux sur son temps de travail. La loi prévoit des limitations quant aux horaires de travail et les tâches pouvant être réalisées par la femme enceinte.

 **A noter** : l'intégralité des trimestres effectués pendant le congé maternité est prise en compte pour la retraite.