

CONGÉ MATERNITE

En droit camerounais le congé de maternité est une suspension de contrat de travail,

cette suspension est encadrée par La Loi N°67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un Code des Prestations Familiales, puis dans le code du travail de 1992 ;

le condensé des textes de droits sont sur le lien suivant :

Selon ,l' Arrêté N°16 du 27 Mai 1969 et l'art 1 et 84 du code du travail de 1992 relatifs au travail des femmes ;

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines (4 semaines de congé prénatal, soit avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après l'accouchement).

Le congé de maternité peut être prolongé de six semaines (pour un total de 20 semaines) en cas de maladie dûment constatée et résultant de la naissance ou de la grossesse.

Pendant le congé de maternité, l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail de l'intéressée. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de congé auxquelles la salariée a droit.

Lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement, sans que cette prolongation ne conduise à une réduction du congé postnatal.

Enfin, le congé de maternité est accordé à toutes les employées ou apprenties.

Cependant, les prestations relatives à la suspension du contrat de travail liée au congés de maternité sont encadrées par La Loi no 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un Code des Prestations Familiale ;

A cet effet, Toute femme salariée dont l'activité et les rapports sont régis par le Code du travail doit bénéficier des prestations familiales par l'organisme institutionnel de La sécurité sociale appelé (CNPS). Il fournit divers types de prestations notamment **(allocations prénatales, allocations de maternité et indemnité journalières aux femmes salariées qui arrêtent de travailler pour donner naissance à un enfant).**

A)-Modalités pour bénéficier des allocations prénatales

-La femme doit être salariée ou être la conjointe d'un travailleur masculin.

Elle doit dûment remplir et faire signer par son gynécologue ou une sage femme suivi du cachet du centre hospitalier les imprimés mis à sa disposition via le site www.cnps.cm

1)-certificat de grossesse dans lequel il est mentionné la date présumée d'accouchement

2)-certificat frais médicaux du 1^{er} examen prénatal (signé entre 3^e et le 4^e mois de grossesse).

3)- certificat frais médicaux du 2nd examen prénatal (signé entre 7^e et le 8^e mois de grossesse).

3)-Certificat d'accouchement

4)-Demande d'allocation familiale (signée par a demanderesse)

Documents fournis par l'employeur :

1)-Lettre de mise en congé de maternité

2)-Attestation de cessation de salaire

3)- Attestation de non reprise de service ou de travail (signé tous les 28 du mois quand la salariée décide d'être rémunérée chaque mois auprès de la CNPS)

4)-Attestation de salaire

5) Attestation de télédéclaration

6)-Attestation de reprise de service

7)-Les bulletins de paie des Trois (3) mois qui précèdent le mois du congé de maternité

Le salarié doit fournir :

1)-une copie et photocopie d'acte de naissance.

2)-un Relevé d'Identité Bancaire (RIB)

N.B

Les examens médicaux d'accouchement pour des naissances multiples sont remboursés autant de fois qu'il y a d'enfants.

SUPPRESSION DES DROITS :

Les droits aux prestations et indemnités se prescrivent ainsi qu'il suit :

Allocations familiales	
-Allocations prénatales ou frais de visites prénatales (1 ^{er} et 2 ^e examens)	Si absence de produire les certificats médicaux
-Allocations maternité ou frais d'accouchement	-si pas de déclaration de naissance à la CNPS Tout ceci dans les 12 mois après la naissance de l'enfant
Indemnité journalière de congés de maternité	3ans à compter de la date de suspension de contrat de travail dont le motif est le congé de maternité Si la femme salariée décide de reprendre le travail avant la fin de son congé de maternité

Sources :

-La Loi no 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un Code des Prestations Familiale

-Recueil des texte CNPS Cameroun et [www .CNPS.CM](http://www.CNPS.CM)

-Code de travail 1992

-Droit et contentieux du travail et de la sécurité sociale au Cameroun, Ed 2017 ,PUCAC, JEAN MARIE NYAMA

-Votresalaire.org/Cameroun

Cas Pratique,

Un employé en CDD qui est enceinte dont le contrat arrive à terme après son 6^{ème} mois de grossesse comment est-ce que son indemnité de congé sera gérée à la fois par son employeur et la CNPS .

Ce cas requiert 2 visions :

1)Droit,

la femme salariée en CDD a certes déclaré la grossesse mais son CDD échu à son 6^e mois de grossesse. Ce qui fait que l'accès au congé de maternité devient impossible au regard de l'article 84, du code du travail ainsi que du le recueil des texte de la CNPS .

2°) la vision managériale, qui fait appel à l'empathie de l'employeur, c'est aussi signe de reconnaissance pour les services rendus à l'entreprise et surtout pour la valorisation de l'humain.

A cet effet, à la date de l'échéance du contrat qui s'achève à son 6eme mois de grossesse, l'employeur peut décider de lui donner une prime exceptionnelle comprise entre 1 et 3 mois de salaire.