



Congés maternité, obliger de le prendre ou pas?

Par **pampam54**, le **10/01/2012 à 08:58**

Bonjour, je suis actuellement maman de 3 enfants, mon 4eme est prévu pour le 14 avril.
Je travail actuellement en restauration mais je suis en contrat extra (vacataire), ce qui veut dire que je n'ai pas de salaire fixe ni de jours de travail determiner, la société m'appelle au jour le jour pour travailler, un peu comme de l'interim. J'ai donc un contrat de travail a la journée pour chaque jour travailler.
Ce que je voulais savoir aujourd'hui, c'est a quelle periode je doit prendre mon congés maternité ou tout simplement si j'ai droit a un congés maternité sachant que je n'ai pas de contat de travail fixe, l'important pour moi serait de le prendre le plus tard possible parce que je me sens capable de travailler un maximum de temps avant mon accouchement. Est ce que j'ai des dates precise pour l'arret de travail ou non?
Merci au personnes qui prendrons le temps de me repondre. Cordialement.

Par **pat76**, le **10/01/2012 à 18:23**

Bonsoir.
Vous pouvez travaillez jusqu'à 3 semaines maximum avant la date présumée de l'accouchement avec l'accord de votre médecin traitant ou du médecin du travail.
Article L1225-17 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3
La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.
A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors

augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le contrat d'extra

L'article 14 de la CCN du 30 avril 1997 précise les conditions d'emploi des extras. La convention rappelle que l'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions légales en vigueur.

Un contrat à durée déterminée

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans le respect des règles applicables en matière de durée du temps de travail.

Il est donc indispensable de conclure un CDD chaque fois que vous employez un extra, en précisant sur le contrat la mention 'extra-emploi temporaire par nature'.

La convention collective vous rappelle que vous devez établir un contrat pour chaque vacation.

Attention à la requalification

La convention collective prévoit qu'un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourrait demander la requalification de son contrat en CDI.

Les formalités

Comme pour tous salariés, vous devez établir une déclaration préalable à l'embauche chaque fois que vous faites appel à un extra.

Si vous faites appel 3 fois dans le mois au même extra, vous devrez donc effectuer 3 déclarations d'embauche.

Pour alléger ces formalités administratives qui sont un peu lourdes, vous avez la possibilité de recourir au TEE (Titre Emploi Entreprise) dans la limite de 700 heures par an pour un même salarié. Au-delà de cette limite, vous pouvez continuer à embaucher ce même extra, mais en effectuant vous-même les formalités administratives.

Plus d'infos sur www.letee.fr

Centre national TEE de Lyon

TSA 41028 69833 Saint-Priest CEDEX 9

Tél. : 0810 676 767 · Fax : 04 72 09 81 99

Le salaire d'un extra

Les modalités de rémunération de l'extra sont définies d'un commun accord à l'embauche. Mais la convention collective précise que "le salaire de l'extra ne pourra être inférieur, ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait, dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions".

Rédaction du bulletin de paie

Le bulletin de salaire sera établi en fin de mois, au moment de l'établissement de la paie.

Ce bulletin se doit d'être un récapitulatif des différentes vacations et non un bulletin de paie mensuel.

Le salaire brut doit donc être décomposé de la façon suivante :

- Le salaire journalier, ou le taux horaire multiplié par le nombre d'heures effectuées ;
- L'indemnité nourriture ;
- L'indemnité de congés payés qui est égale à 1/10e du salaire (qui doit être versée bien que le salarié n'ait pas travaillé pendant un mois).

Par contre, l'extra n'a pas droit à l'indemnité de précarité de 10 %.

Les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur la base d'un plafond journalier cumulé et non d'un plafond mensuel. Les cotisations Assedic et caisse de retraite sont à acquitter sur la totalité du salaire de l'extra. Sans oublier la nouvelle cotisation prévoyance applicable depuis le 1er janvier 2005.

Retrouvez d'autres modèles de contrats d'extra sur le Sujet Interactif 'Tous les modèles de contrats de travail dans les CHR' sur www.lhotellerie.fr