



Le fonctionnement de la protection sociale en France

Quelle protection sociale de la cheffe d'entreprise en cas de maternité ?

Les femmes, qui représentent 49 % de la population active, ne sont que 12 % à diriger une PME ou une ETI. Or, excepté pour la maternité, on ne distingue pas le genre pour être indemnisé par le régime social de la SSI (voir fiche sur la prévoyance à la SSI du dirigeant).

ANALYSE DE L'EXPERT

Un constat

Cette sous-représentation des femmes dans l'entrepreneuriat masque une autre réalité : plus l'entreprise est grande, que ce soit en termes de chiffre d'affaires ou en nombre de salariés, moins elle a de chances d'être dirigée par une femme.

Pour preuve, elles ne sont que 8 % à la tête d'entreprises de plus de 100 salariés, et ce chiffre tombe à 6 % pour les entreprises de plus de 250 collaborateurs.

Cependant, contrairement aux idées reçues, on retrouve des dirigeantes dans tous les secteurs d'activité, y compris ceux réputés masculins comme l'industrie et le BTP.

Autre point commun avec leurs homologues masculins : la création est leur première voie d'accès à l'entrepreneuriat. Elles sont 37 % à avoir fondé leur entreprise (*Étude chiffres BPI 2022*).

Quelle protection pour la cheffe d'entreprise en cas de maternité ?

Une femme avec un statut de travailleur indépendant ou de conjoint collaborateur en congé maternité peut bénéficier de deux aides compensatoires :

- l'indemnité journalière ;
- l'allocation forfaitaire.

Elle doit cependant respecter les deux conditions suivantes :

- être affiliée depuis au moins 6 mois à la date prévue de l'accouchement ;

- son arrêt de travail doit être au minimum de 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

Elle peut être indemnisée pendant 112 jours pour une grossesse simple (238 jours pour une grossesse multiple).

Il n'y a pas de délai de carence : elle touche ses indemnités dès le 1^{er} jour du congé maternité.

L'allocation forfaitaire de repos maternel

Versement

Elle est versée pour moitié au début du congé et pour moitié à la fin de la période obligatoire de cessation d'activité de 8 semaines. La totalité du montant de l'allocation est versée après l'accouchement lorsque celui-ci a lieu avant la fin du 7^e mois de grossesse.

Montant

Il est égal à la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale en vigueur à la date du premier versement, soit 4 005 € au 1^{er} janvier 2026.

Les indemnités journalières forfaitaires

Durée de versement

Elles sont versées pour chaque jour de cessation d'activité professionnelle, à condition de cesser l'activité pendant un minimum de 8 semaines dont 6 après l'accouchement,

dans la limite des durées légales de congé.

Montant

Il est calculé en fonction des revenus cotisés transmis par l'Urssaf. Il ne peut être supérieur à 1/730 de la valeur annuelle du plafond de la Sécurité sociale en vigueur à la date prévue du premier versement, soit 65,83 € au 1^{er} janvier 2026.

En cas d'exercice d'une autre activité professionnelle précédemment ou en cas d'indemnisation au chômage, ces périodes peuvent être prises en compte sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre ces affiliations.

Et après ?

Si la cheffe d'entreprise n'a pas repris son activité après le congé légal, elle bénéficie d'indemnités journalières liées à l'arrêt de travail par maladie.

Quelle protection du travailleur indépendant par suite d'une maladie ou d'un accident ?

Perception des IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité sociale) pour compenser la perte de revenus, qui est donc comprise entre 25,80 et 65,83 € selon les revenus du travailleur indépendant.

Cette indemnité est versée pendant une durée maximale de 90 jours sur une période de 3 ans, et après l'avis du service médical de la caisse de la SSI.

L'arrêt maladie ou les arrêts maladie cumulés ne doivent pas dépasser 360 jours sur une période de 3 ans. Si les arrêts dépassent ce plafond, alors l'entrepreneur n'a plus droit aux indemnités journalières.

Quelle protection complémentaire en cas de maternité ?

La souscription de garanties dans un contrat d'assurance est liée à un aléa, la maternité n'étant pas une maladie; elle n'est couverte qu'en cas de grossesse "pathologique".

Le congé maternité correspond à une période, qui permet aux femmes enceintes cheffes d'entreprise de cesser leur activité professionnelle durant la période précédente (minimum 5 semaines) et suivante de la naissance de leur(s) enfant(s) (minimum 10 semaines).

En s'arrêtant de travailler au-delà de cette période légale, la grossesse devient pathologique et susceptible d'être indemnisée par un contrat avec une garantie indemnités journalières en cas de maladie.

Attention : la souscription d'un contrat d'assurance avec une garantie indemnités journalières ne jouera qu'en cas de grossesse pathologique, mais dans la limite de la rémunération allouée avant l'arrêt de travail pour ne pas tomber sur la notion d'enrichissement sans cause.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Définition de l'enrichissement sans cause

Cela désigne la situation où l'assuré pourrait être indemnisé par l'assureur par une indemnité supérieure à ses revenus déclarés.

Attention, car l'assureur ne paiera que le complément correspondant à la différence entre la garantie souscrite et la réalité des revenus. Il ne paiera pas au-delà, même si l'assuré paie pour un montant d'indemnisation bien supérieur.



Le conseil de l'expert

Réalisez un audit de prévoyance avec un expert en intégrant les garanties maternité du régime obligatoire de la SSI et celles du contrat de prévoyance, ou vérifiez bien la réalité de la garantie souscrite.



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ **Amélioration des droits à la SSI** pour la femme cheffe d'entreprise en cas de maternité, mais les prestations forfaitaires restent insuffisantes.
- ✓ En dehors des périodes légales, l'arrêt de travail est indemnisé par l'**indemnité classique de la SSI**.
- ✓ **Attention aux clauses des contrats d'assurance** qui n'indemnisent que l'arrêt de travail et non la maternité.