

# Mère et salariée : mes droits

**Ce que vous devez savoir  
si vous êtes enceinte, accouchée  
et active professionnellement**

**-2-**

*Travailler et avoir des enfants est aujourd'hui un fait banal: en Suisse trois mères sur quatre ont une activité professionnelle. Pourtant, au-delà des discours de circonstance, le monde du travail peine à s'adapter à cette réalité et nombre d'employeurs continuent de considérer l'annonce d'une grossesse comme un événement peu heureux. Ils ne se pressent donc pas pour faire connaître les droits des femmes enceintes et des jeunes mères !*

*Or, en plus du congé maternité fédéral que nous présentons dans le détail, dans le premier dépliant, il existe des dispositions légales qui visent entre autres la protection de la mère enceinte et accouchée ou le congé pour enfant malade. Peu connues, peu appliquées et, disons-le, à nos yeux insuffisantes, ces dispositions sont néanmoins importantes pour la jeune mère en emploi. Et les pères dans tout cela ? Si nous sommes favorables au partage des tâches, force est de constater qu'au niveau légal rien ou presque n'existe. Si les pères sont concernés, nous le mentionnons dans le présent document.*

*Lausanne, novembre 2014*

## Le congé maternité fédéral en bref

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, les femmes actives professionnellement ont droit à un congé maternité de 14 semaines (98 jours) après l'accouchement. Pendant ce congé, les mères touchent une indemnité journalière versée par une Caisse de compensation égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative réalisée avant l'accouchement, mais au maximum à 196 francs par jour, soit 7'350 francs par mois. Pour davantage d'explications consultez le dépliant « Congé maternité fédéral ».

## Contrat de travail

### Interdiction de licencier

Durant toute la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement, l'employeur ne peut pas licencier une employée. Un congé donné pendant cette période est nul et donc n'est pas valable. Une jurisprudence récente a donné tort à un employeur qui a licencié une femme le jour de son retour de congé maternité. Le tribunal a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination.<sup>1</sup>

Cette protection n'est pas valable durant le temps d'essai. Toutefois, si l'employeur met fin au contrat au seul motif que l'employée est enceinte, il s'agit d'une discrimination selon la Loi sur l'égalité (LEg).

Si, après avoir été licenciée, une femme tombe enceinte durant le délai de résiliation, le licenciement est suspendu jusqu'à 16 semaines après l'accouchement. Le délai de résiliation reprend alors. La fin des rapports de travail ne peut être effective que pour la fin d'un mois.

### Et si je souhaite donner ma démission ?

Une femme enceinte ou accouchée peut démissionner en respectant le délai ordinaire. Attention toutefois au fait que seules les mères dont le contrat de travail court encore le jour de l'accouchement ont droit aux allocations pour perte de gain maternité.

## La protection de la santé durant la grossesse et l'allaitement

La Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'applications (OLT) contiennent des mesures sur la protection de la santé des femmes enceintes et accouchées (Art. 35, 35 a et 35 b LTr et 60 à 65 OLT<sup>1</sup>). Toutes ces dispositions s'appliquent aux travailleuses dont le contrat de travail est de droit privé, y compris dans le secteur parapublic.

Le secteur public<sup>2</sup> est soumis uniquement aux articles 35 LTr et 60 à 65 OLT. Il est toutefois important de souligner que « *les prescriptions en matière de protection de la santé, de temps de travail et de repos ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs* » (Art. 71 LTr). En clair, les dispositions ci-dessous constituent un plancher minimal. Si cela n'est pas le cas dans l'administration au sein de laquelle vous êtes employée, nous vous remercions de nous en faire part !

### Généralités (Art. 35 LTr)

Durant toute la grossesse et la période d'allaitement, la santé de la mère et de l'enfant doit être protégée par un aménagement approprié des conditions de travail.

---

<sup>1</sup> [www.leg.ch](http://www.leg.ch)

<sup>2</sup> Il s'agit des administrations publiques (Confédération, cantons, communes), ainsi que des institutions de droit public sans personnalité juridique propre et dont les rapports de services sont de droit public.

### **Travaux pénibles ou dangereux (Art. 62 à 65 OLT1)**

Certains travaux pénibles ou dangereux peuvent être interdits. Parmi ceux-ci: le déplacement de charges lourdes (5/10 kg) ; les mouvements ou postures fatigantes ; les travaux avec chocs, secousses ou vibrations ; les expositions à des radiations ou produits nocifs, certains horaires de travail très pénibles (plus de 3 nuits consécutives, etc.).

En principe, l'employeur doit procéder à une analyse de risques, mettre en œuvre des mesures de protection adéquates et vous donner une information complète. Cela n'est toutefois souvent pas le cas. Si vous pensez ne pas bénéficier d'une protection suffisante, contactez-nous.

Si aucune mesure de protection adéquate ne peut être prise, votre employeur doit vous proposer un poste de travail équivalent et, si cela n'est pas possible, il doit garantir le 80% de votre salaire (Art. 35, al. 3 LTr).

### **Occupation durant la maternité (Art. 35 a et 35 b LTr)**

Les femmes enceintes et qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Durant la grossesse, vous pouvez, sur simple avis, vous dispenser d'aller au travail ou quitter votre poste, par exemple en cas de malaise ou de grande fatigue. Toutefois pour assurer votre salaire, il vaut mieux disposer d'un certificat médical, notamment en cas d'absence prolongée.

Durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement, une femme ne peut être occupée.

### **Travail de nuit**

Durant les 8 semaines qui précèdent la naissance, le travail de nuit (entre 20h00 et 6h00) est interdit. Si un travail équivalent ne peut pas vous être proposé, vous avez droit à 80% de votre salaire, y compris d'éventuelles majorations pour le travail de nuit. Cette absence ne peut être déduite des 14 semaines de congé maternité fédéral.

### **Durée du travail durant la grossesse et l'allaitement (Art. 60 OLT 1)**

La durée ordinaire de la journée de travail d'une femme enceinte ou qui allaite ne peut pas être prolongée et ne peut en aucun cas dépasser 9 heures.

### **Travail debout (Art. 61 OLT1)**

Dès le 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes qui travaillent debout ont droit à un repos quotidien de 12 heures et à une pause de 10 minutes toutes les 2 heures. Dès le 6<sup>ème</sup> mois de grossesse, le travail debout doit être limité à 4 heures par jour.

### **Allaitement (Art. 60 OLT1)**

Au cours de la 1<sup>ère</sup> année de vie de l'enfant, la mère a le droit d'allaiter son bébé.

Le temps consacré à l'allaitement compte entièrement comme temps de travail. Ce temps est rémunéré, au minimum, de la manière suivante :

- 30 minutes si la mère travaille jusqu'à 4 heures par jour ;
- 60 minutes si la mère travaille de 4 à 7 heures par jour ;
- 90 minutes si la mère travaille plus de 7 heures par jour.

Dans certains secteurs, notamment les services publics et parapublics, il existe un congé allaitement payé (souvent d'un mois) ou non payé (allaitement/parental).

Vous trouvez plus de détail sur le dépliant no 3 consacré à l'allaitement.

## Responsabilités familiales (Art. 36 LTr)

Les personnes, mères ou pères, qui ont des responsabilités familiales – à savoir la prise en charge d'un enfant de moins de 15 ans ou d'un proche exigeant des soins – ne peuvent être astreintes à un travail supplémentaire sans leur consentement et peuvent bénéficier d'une pause de midi d'au moins une heure et demie.

En cas de maladie d'un enfant (l'employeur peut demander un certificat médical), l'employeur doit accorder à l'employé, homme ou femme, un congé jusqu'à concurrence de 3 jours par cas de maladie. S'agissant d'un motif d'absence légale, ce temps doit être rémunéré selon l'article 324 a du Code des obligations (selon l'échelle de Berne).

## Interdiction de discriminer

La Loi sur l'égalité (LEg) interdit de discriminer une femme en raison de sa grossesse. Cela est valable à l'embauche, en cours d'emploi ou en cas de résiliation. Cette discrimination – encore souvent pratiquée – est toutefois souvent difficile à prouver. Si vous êtes dans cette situation, prenez contact avec nous.

## Congé paternité et parental

Il n'existe pas de congé paternité fédéral. Le congé en cas de naissance d'un enfant fait partie des congés usuels et est très court, soit 1 à 3 jours. Toutefois, certaines entreprises ou administrations ont instauré un congé paternité plus long, entre une semaine et un mois. Renseignez-vous auprès de votre employeur ou contactez-nous.

Il n'existe pas de congé parental fédéral. Il y a des propositions, mais rien n'est décidé. Toutefois, certaines entreprises ou administrations reconnaissent un congé parental payé ou non. Renseignez-vous auprès de votre employeur ou contactez-nous.

*Le Syndicat des services publics (ssp) s'engage en faveur de l'égalité sur le lieu de travail et se bat pour l'amélioration des conditions de travail des femmes, ce qui implique également de prendre en compte le fait que les femmes assument généralement le travail d'éducation des enfants et une grande partie des tâches ménagères en plus du travail professionnel.*

*Le ssp prône un meilleur partage des tâches entre les hommes et les femmes et considère le développement de structures d'accueil publiques pour les enfants en bas âge et pour les écoliers/-ères comme une priorité pour les services publics.*

Je m'intéresse aux activités du SSP. Veuillez m'envoyer du matériel d'information.

Nom: .....

Prénom: .....

Rue: .....

Localité: .....

Date/Signature: .....

A renvoyer à: Syndicat des services publics, Secrétariat central, Case postale 1360, 1001 Lausanne ou par mail à l'adresse [central@ssp-vpod.ch](mailto:central@ssp-vpod.ch)