

A close-up photograph of a woman's hand resting on her pregnant belly. She is wearing a teal-colored, ribbed top. The background is softly blurred, suggesting an outdoor setting. The overall tone is calm and focused on the subject of pregnancy and work.

UNIA

**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

**Je travaille et je suis
maman : ce que je dois
savoir.**

**Les femmes enceintes
et les mères ont des droits
spécifiques.**

Table des matières

Vos droits pendant la grossesse

Rapports de travail	5
Protection contre le licenciement	7
Temps de travail et de repos	9

Vos droits de mère qui travaille

Congé maternité	13
Allaitement	18
Temps de travail et de repos	19
Responsabilités familiales	21

Un coup d'oeil sur les dispositions légales

Textes de loi	23
----------------------	-----------

Bienvenue

La grossesse et les premières semaines après l'accouchement sont des périodes spéciales. C'est pourquoi les femmes enceintes et les mères qui travaillent bénéficient de droits spéciaux. Dans cette brochure, votre syndicat a regroupé les principales dispositions légales qui protègent les femmes enceintes et les mères. Cette vue d'ensemble pourra vous être utile.

Pour toutes les questions, n'hésitez pas à vous adresser à votre bureau régional Unia qui se fera un plaisir de vous conseiller.



Vos droits pendant la grossesse

Durant la grossesse et jusqu'à 16 semaines après l'accouchement, vous êtes protégée contre le licenciement. Pendant la grossesse, votre employeur est tenu de considérer votre santé et celle de l'enfant à naître en observant un certain nombre de règles.

Rapports de travail

Quand dois-je dire à mon patron que je suis enceinte ?

Vous avez le droit de taire votre grossesse. Toutefois, afin que vos supérieurs hiérarchiques puissent prendre en compte votre santé et celle du bébé, il vaut mieux les informer sans trop tarder. En revanche, si vous n'êtes pas en mesure d'accomplir votre travail comme auparavant, ou si votre santé et celle de l'enfant sont en danger, vous êtes tenue d'en informer votre employeur.

Dois-je diminuer mon taux d'occupation avant l'accouchement ?

Non. Nous vous déconseillons vivement de réduire votre taux d'occupation avant l'accouchement. Car le montant des allocations pour perte de gain versées pendant le congé maternité (page 13) s'en trouverait réduit lui aussi puisqu'il est calculé sur la base du salaire perçu avant l'accouchement. Votre employeur est tenu de vous attribuer des tâches qui ne soient pas trop conséquentes pour vous, de manière à vous permettre de maintenir votre taux d'occupation. Si vous vous sentez atteinte dans votre santé, vous avez la possibilité de demander un arrêt de travail.

Quand puis-je demander un congé avant l'accouchement ?

Le droit au congé maternité rémunéré concerne les 14 semaines après l'accouchement (page 13). Néanmoins, si la convention collective de travail (CCT) ou votre contrat individuel de travail prévoit un congé maternité plus long, vous pouvez l'entamer avant l'accouchement. Pour un droit à 16 semaines par exemple, vous pourriez en prendre 2 avant, et 14 après l'accouchement. Par ailleurs, si votre santé ne vous permet plus de travailler avant l'accouchement, vous pouvez demander un certificat médical et un arrêt de travail pour maladie.

Je ne souhaite pas continuer à travailler après l'accouchement. Quand dois-je donner mon congé ?

Nous vous déconseillons fortement de donner votre congé avant l'accouchement. Car dans ce cas, vous n'aurez pas droit à l'allocation de maternité. Si vous ne voulez plus travailler après l'accouchement et le congé maternité, il vaut mieux démissionner pour une date ultérieure à l'accouchement.

Protection contre le licenciement

Peut-on me licencier alors que je suis enceinte ?

Non. Pendant la totalité de la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement, votre contrat de travail ne peut pas être dénoncé. Par contre, si vous donnez votre congé ou si vous convenez d'une résiliation du contrat de travail avec votre patron, vous ne bénéficierez plus de la protection contre le licenciement. Attention ! pendant la période d'essai, qui peut durer 3 mois au maximum, une femme enceinte peut être licenciée.

Mon patron me recommande de résilier mon contrat de travail car je ne suis plus en mesure d'accomplir l'intégralité de mes tâches. Que dois-je faire ?

Ne vous laissez pas mettre sous pression ! Que vous ne soyez plus capable d'exécuter l'intégralité de vos tâches comme avant (par ex. travailler debout, porter de lourdes charges) n'a aucune importance. Votre patron est tenu de vous confier des travaux que vous pouvez effectuer sans problème. Il doit tenir compte de votre santé.

J'ai été licenciée. Et voilà que je suis tombée enceinte pendant le délai de congé. Puis-je faire valoir la protection contre le licenciement ?

Non. Le congé qui vous a été donné demeure juridiquement valide, mais il est «gelé». Il recommencera à courir 16 semaines après l'accouchement. Par exemple, si vous êtes tombée enceinte au cours de la 2^{ème} semaine d'un délai de congé de 3 mois, les 11 semaines restantes (du délai de congé) recommenceront à courir seulement 16 semaines après l'accouchement.



Temps de travail et de repos pendant la grossesse

Dois-je continuer à travailler pendant ma grossesse comme auparavant ?

En principe, comme vous êtes enceinte, vous ne pouvez être occupée qu'avec votre consentement et être dispensée d'activités pénibles (selon votre ressenti personnel). En outre, vous avez le droit de quitter le travail si vous le désirez, ou de ne pas vous y rendre. Informez-en votre supérieur hiérarchique ! Un certificat médical n'est pas nécessaire, mais recommandé afin d'éviter une perte de salaire. Ces absences ne peuvent pas être compensées par des jours de vacances (pour autant qu'elles n'excèdent pas deux mois).

Y a-t-il des tâches que je n'ai plus le droit d'exécuter lorsque je suis enceinte ?

Oui. L'Ordonnance sur la protection de la maternité comprend une longue liste d'activités pénibles ou dangereuses que vous n'avez pas le droit d'effectuer, ou alors de façon limitée, durant la grossesse et la période d'allaitement. Ainsi par exemple vous n'êtes pas autorisée à porter plus de 5 kg régulièrement, ni plus de 10 kg de temps en temps. Les douze dernières semaines de grossesse, il est interdit de soulever / porter des charges supérieures à 5 kg.

Je suis souvent épuisée durant le travail. Puis-je demander de prendre davantage de pauses puisque je suis enceinte ?

Oui. Le patron doit aménager, sur votre lieu de travail, un endroit où vous pouvez vous reposer. Au besoin, vous avez le droit de quitter le travail ou de ne pas vous y rendre. Toutefois, veillez à en informer vos supérieurs hiérarchiques.

Mon patron m'a ordonné des heures supplémentaires. En a-t-il le droit ?

Non. Une femme enceinte ne peut pas être occupée au-delà du temps de travail journalier convenu. Le maximum légal est de 9 heures par jour. Cette règle s'applique aussi si vous avez plusieurs emplois à temps partiel.

Je travaille en partie en équipe de nuit. En ai-je le droit ?

Durant la grossesse et jusqu'à 16 semaines après l'accouchement, le consentement est requis pour le travail du soir et le travail de nuit entre 20 h et 6 h. Si vous ne voulez pas travailler la nuit, votre employeur doit vous proposer un autre travail équivalent (mêmes exigences techniques et intellectuelles) le jour, entre 6 h et 20 h, pour un même salaire. S'il ne veut ou ne peut remplir cette condition, il doit vous dispenser du travail et vous verser 80% de votre salaire. Durant les 8 semaines précédant l'accouchement, le travail du soir et le travail de nuit sont interdits. Vous n'avez pas le droit de travailler, même si vous donnez votre consentement.

Je travaille souvent debout. A quoi dois-je faire attention ?

Prenez assez de pauses ! A partir du quatrième mois de grossesse, si vous travaillez debout, vous avez droit, en plus des pauses légales (calculées en fonction de la durée du travail entre 15 minutes et une heure par jour), à des pauses supplémentaires de 10 minutes toutes les deux heures. De plus, un temps de repos quotidien de 12 heures doit être respecté. Dès le 6^{ème} mois de grossesse, vous êtes autorisée à travailler debout 4 heures par jour au maximum. Pour les heures restantes, l'employeur doit vous proposer des tâches que vous pouvez exécuter assise. Sinon, il est tenu de vous dispenser du travail et de vous verser 80% du salaire.



Vos droits de mère qui travaille

Durant les 8 premières semaines consécutives à l'accouchement, les mères ne sont pas autorisées à travailler; ensuite, elles peuvent travailler jusqu'à la 16ème semaine à la condition qu'elles y consentent. Vous avez droit à un congé maternité* rémunéré de 14 semaines au moins. Par ailleurs, vous bénéficiez de la protection contre le licenciement jusqu'à 16 semaines après l'accouchement.

Congé maternité

Qu'est-ce que le congé maternité ?

Après l'accouchement, les mères qui travaillent ont droit à un congé rémunéré de 14 semaines au moins. Durant cette période, vous avez droit à 80% de votre salaire, sous forme d'indemnités journalières en guise d'allocation pour perte de gain (APG). Ce salaire se calcule en général sur la base du revenu perçu le mois précédant l'accouchement. Lorsque le revenu est irrégulier, le calcul se base sur les salaires des 3 mois précédant l'accouchement ou, dans des cas exceptionnels, sur une période plus longue.

*Exception canton de Genève: le congé maternité est de 16 à 20 semaines au moins (selon l'ancienneté) à 100% de salaire.

Qui perçoit les allocations pour perte de gain (APG) en cas de maternité ?

Toutes les femmes qui vivent ou travaillent en Suisse : Suissesses, étrangères, employées, indépendantes, agricultrices, femmes travaillant dans l'entreprise familiale et percevant un salaire en espèces.

Deux conditions doivent être remplies :

- Elles ont cotisé à l'AVS pendant 9 mois avant l'accouchement.
- Elles ont travaillé pendant 5 mois au moins au cours de leur grossesse (indépendamment du taux d'occupation).

Ai-je aussi droit aux APG en cas de chômage ou d'incapacité de travail ?

Oui. Si vous touchez des indemnités de chômage, de maladie, d'accident ou d'invalidité, vous pouvez également bénéficier d'allocations pour perte de gain (APG) pendant 14 semaines en cas de maternité.

Ai-je aussi droit aux APG si j'ai travaillé à l'étranger ?

Oui, s'il s'agissait d'un Etat de l'UE ou de l'AELE. Vos périodes d'assurance et d'occupation seront prises en compte par le fait des accords bilatéraux.

Les dispositions de certaines conventions collectives de travail (CCT) relatives au congé maternité et aux APG sont plus avantageuses que la législation puisqu'elles prévoient par exemple 16 semaines et un salaire à 100%. Dans ces cas-là, quelle réglementation est applicable ?

La loi prévoit un minimum. Si la CCT à laquelle vous êtes assujettie prévoit des dispositions plus avantageuses, elles sont applicables. Le syndicat Unia lutte pour de meilleures conditions puisqu'il revendique au minimum 18 semaines de congé maternité, 8 semaines de congé paternité et un congé parental rémunéré.

Puis-je reporter mon congé maternité ?

Oui. Si le bébé doit rester à l'hôpital plus de trois semaines (parce qu'il est prématuré par ex.), vous pouvez reporter votre congé maternité et le faire débiter lorsque votre enfant rentre chez lui. Toutefois, la question de savoir si vous avez droit au versement du salaire pendant la période du report du congé est juridiquement contestée. De nouveaux jugements indiquent pourtant une tendance à contraindre l'employeur à verser le salaire.

Quand puis-je recommencer à travailler après l'accouchement ?

Durant les 8 premières semaines après l'accouchement, il est absolument interdit de travailler. Et ce, même si vous êtes consentante. Après ce délai, vous êtes libre de reprendre le travail si vous le souhaitez. Fondamentalement, vous disposez d'un droit inconditionnel à un congé maternité payé de 14 semaines. Cela signifie que vous pouvez accéder à la demande de votre employeur en reprenant votre travail plus tôt ou, au contraire, refuser sa proposition en étant dans votre bon droit.



Si après l'accouchement, je décide de recommencer le travail plus tôt, puis-je tout de même toucher les APG en cas de maternité ?

Non. Si vous optez pour la reprise du travail après l'interdiction de travail de 8 semaines, et ne prenez pas le congé maternité plein de 14 semaines, vous n'aurez plus alors droit aux APG. Il vous revient, à vous seule, de décider si vous souhaitez reprendre le travail plus tôt ou non.

Puis-je prendre une partie de mon congé maternité avant l'accouchement ?

Dans certaines circonstances seulement. Si votre convention collective de travail (CCT) ou votre contrat individuel de travail indique un congé maternité plus long que les 14 semaines prévues par la loi, vous pouvez entamer le congé avant l'accouchement. Pour un droit à 16 semaines par exemple, vous pourriez prendre 2 semaines avant, et 14 semaines après l'accouchement. Si votre employeur vous «met en congé» avant l'accouchement, il est tenu de verser votre salaire plein. Votre droit à un congé maternité payé de 14 semaines reste valable.

Allaitement

J'aimerais allaiter mon enfant. Puis-je le faire au travail ?

Oui. Durant la première année de l'enfant, vous pouvez l'allaiter dans l'entreprise pendant votre temps de travail. Vous avez le droit de demander un local au calme, où vous ne serez pas dérangée. Mais vous pouvez aussi allaiter votre enfant à l'extérieur (par exemple à la maison ou à la crèche).

A quelle fréquence et combien de temps ai-je le droit d'allaiter mon enfant ?

Durant la première année de vie de l'enfant, vous avez droit à des pauses d'allaitement rémunérées en fonction de la durée quotidienne du travail :

- 30 minutes pour une durée du travail de 4 heures
- 60 minutes lorsque le travail dépasse 4 heures
- 90 minutes lorsque le travail dépasse 7 heures

Ce temps peut être réparti en une ou plusieurs pauses. Les pauses d'allaitement ne peuvent être utilisées ni pour compenser des heures supplémentaires, ni pour réduire les vacances. Elles sont considérées à 100 % comme du temps de travail rémunéré.

Ces règles relatives à l'allaitement sont-elles aussi applicables si j'utilise un tire-lait ?

Oui. Toutes ces règles s'appliquent aussi à l'usage du tire-lait.

Temps de travail et de repos pendant l'allaitement

Existe-t-il des règles spécifiques au temps de travail et de repos pendant l'allaitement ?

En principe, après l'interdiction de travail des 8 semaines suivant l'accouchement, votre patron ne peut pas exiger votre retour au travail sans votre assentiment jusqu'à la 16^{ème} semaine suivant l'accouchement. De plus, pendant toute la période d'allaitement ou jusqu'au premier anniversaire de votre enfant, vous êtes soumise à des règles spéciales qui correspondent en grande partie à celles applicables pendant la grossesse (voir aussi page 9). Ainsi est-il obligatoire durant la période d'allaitement de respecter la durée du travail quotidienne, qui ne doit pas dépasser les 9 heures.

Après l'accouchement, ai-je le droit de retravailler de nuit ?

L'interdiction absolue d'occuper des mères est applicable durant les 8 premières semaines suivant l'accouchement. De la 9^{ème} à la 16^{ème} semaine, il vous incombe de donner votre consentement pour travailler la nuit. Si vous ne souhaitez pas travailler la nuit, l'employeur doit vous donner du travail équivalent le jour, pour le même salaire. S'il ne peut ou ne veut pas le faire, il doit vous dispenser du travail et vous verser 80 % de votre salaire.



Responsabilités familiales

Dans la loi, quelles sont les responsabilités familiales ?

Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans, ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

Ces derniers temps, je dois souvent faire des heures supplémentaires alors que j'ai un enfant à la maison. Puis-je refuser ?

L'employeur doit tenir compte de vos responsabilités familiales lorsqu'il définit l'horaire de travail. En principe, vous devez donner votre consentement pour l'accomplissement d'heures supplémentaires.

J'aimerais rentrer chez moi à midi pour voir mes enfants. Puis-je prendre une longue pause ?

Vous avez le droit de prendre une pause de midi de 1 h 30 au moins afin d'allaiter votre enfant ou d'aller le chercher à la crèche par exemple.

Les dispositions majeures sur la grossesse et la maternité au travail se trouvent dans les textes de loi suivants :

Mon enfant est malade et j'aimerais rester auprès de lui. Ai-je le droit de prendre congé ?

Lorsque votre enfant est malade, votre employeur doit vous donner congé pour vous permettre de le soigner. Pour chaque cas de maladie, vous pouvez prendre jusqu'à 3 jours. Il faudra que vous présentiez un certificat médical établi pour votre enfant. Ces absences seront comptabilisées comme du temps de travail (pareil que lorsque vous êtes malade vous-même) et le versement du salaire est régi par les dispositions de votre contrat de travail. Si 3 jours ne suffisent pas pour organiser la garde de votre enfant, vous serez dispensée de travail dans les cas justifiés. La mère et le père sont autorisés à s'absenter jusqu'à 3 jours (c.-à-d. une absence cumulée de six jours).

Loi sur le travail (LTr) et ordonnances d'exécution y relatives (OLT1/3)

Dispositions notamment sur les temps de travail et de repos.

- **LTr, art. 35 ss**
- **OLT1, art. 60 ss**
- **OLT 3, art. 34 ss**

Code des obligations (CO)

Dispositions sur la protection contre le licenciement durant la grossesse et le congé maternité.

- **CO, art. 319 ss**

Loi sur les allocations pour perte de gain (APG) et l'ordonnance y relative (RAPG)

Dispositions sur le congé maternité et l'allocation pour perte de gain.

- **APG, art.16 ss**
- **RAPG, art. 23 ss**

Ordonnance sur la protection de la maternité (OM)

Dispositions sur les activités dangereuses ou pénibles.

- **OM, art. 1 ss**

Loi sur l'égalité (LEg)

Dispositions interdisant la discrimination et protégeant contre le licenciement durant la grossesse.

- **LEg, art. 1 ss**



Unia s'engage activement pour davantage de droits en faveur des femmes enceintes et des mères qui travaillent

Souvent la garde des enfants se combine mal avec les exigences d'un emploi. Le facteur stress qui en découle pour un grand nombre de femmes (et d'hommes) est très important.

Par conséquent, Unia s'engage:

- en faveur d'une prolongation du congé maternité à 18 semaines avec le maintien d'un salaire à 100%,
- pour l'introduction d'un congé paternité de 8 semaines payé,
- pour une réduction temporaire du temps de travail en raison de responsabilités familiales.

Unia près de chez vous :

Aargau Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau
T +41 848 333 003, aargau@unia.ch

Bern Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23
T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch

Berner Oberland Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun
T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch

Biel-Seeland / Solothurn Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel
T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

Fribourg route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg
T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch

Genève chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13
T +41 848 949 120, geneve@unia.ch

Neuchâtel avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel
T+41 848 203 090, neuchatel@unia.ch

Nordwestschweiz Rebgrasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel
T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9004 St. Gallen
T +41 848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Ticino via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano
T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch

Transjurane rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont
T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch

Valais rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion
T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch

Vaud place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne
T +41 848 606 606, vaud@unia.ch

Wallis Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp
T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch

Zentralschweiz St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern
T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich
T +41 44 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch



Le Syndicat.

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



**Unia s'engage pour de
meilleures conditions
de travail et garantit
des progrès sociaux
importants**

Secrétariat central Unia

GI Femmes
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3000 Berne 15

**Les femmes enceintes et les mères ont des droits spécifiques.
Faites usage de ces droits ! Nous vous accompagnerons avec plaisir.**

Devenez membre d'Unia!

- J'adhère au syndicat Unia.
- Le syndicat Unia m'intéresse. Veuillez me contacter.
- J'aimerais agir dans ma région. Veuillez me contacter.
- Veuillez m'envoyer de la documentation sur les thèmes suivants:
 - un salaire égal pour un travail équivalent
 - le harcèlement sexuel au travail
 -

Vous trouverez toutes les infos relatives au syndicat Unia sur Internet: www.unia.ch

Nom	Prénom
Adresse	NPA/ localité
No de tél.	Courriel
Employeur	

Secrétariat central Unia

Weltpoststrasse 20
Case postale 272
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
femmes@unia.ch
www.unia.ch