

DROITS MINIMUMS PENDANT LA GROSSESSE ET APRES L'ACCOUCHEMENT

Ces indications tiennent compte des modifications apportées à la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) et de l'entrée en vigueur du congé maternité fédéral au 1er juillet 2005 et de la nouvelle loi sur les allocations familiales (LAFam) au 1er janvier 2009.

Il s'agit ici des droits minimums. Ceux-ci peuvent augmenter en fonction de la durée d'engagement chez le même employeur, du règlement d'entreprise, d'une convention collective ou d'une assurance perte de gain.

INTERDICTION DE LICENCIER

Après le temps d'essai, votre employeur ne peut vous licencier durant toute la durée de la grossesse, ainsi que pendant les seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al.1c du CO).

ABSENCES

"Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter" (art. 35a al.2 LTr).

ARRET DE TRAVAIL AVANT L'ACCOUCHEMENT

Il n'y a pas d'arrêt de travail obligatoire avant l'accouchement, sauf si cela est précisé dans le contrat de travail ou dans une convention collective.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES ET DES MERES QUI ALLAIENT

En ce qui concerne les femmes enceintes et les mères qui allaitent, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour les occuper de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager les conditions de travail en conséquence (art. 35 LTr).

(Art. 61 al. 1 et 2 OLTr) Les femmes enceintes qui exercent principalement leur travail en station debout doivent bénéficier:

dès le 4ème mois de grossesse, d'une pose de 10 minutes toutes les 2 heures et d'un repos quotidien de 12 heures

dès le 6ème mois, le travail debout ne doit pas dépasser 4 heures par jour.

(Art. 35 al. 2 et 3 LTr et art. 62 à 65 OLTr) Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées à des travaux nuisibles à la santé, à la grossesse, à l'allaitement; à leur demande, elles sont dispensées des travaux qui leur sont pénibles.

Voici quelques exemples de travaux considérés comme pénibles ou dangereux :

- le déplacement de charges lourdes,
- les activités qui imposent des mouvements ou des positions qui provoquent une fatigue précoce,
- les travaux qui exposent au froid, à la chaleur, à l'humidité, au bruit, à la poussière, etc.

Si la femme est occupée à un poste non compatible avec son état, l'employeur se doit de la transférer à un autre poste équivalent. Si un tel poste ne peut être proposé par l'entreprise, la femme sera dispensée de travail et continuera à recevoir 80% de son salaire (art. 35 al. 2 et 3 LTr). Les femmes enceintes et les mères qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates sur leur lieu de travail (art. 34 OLTr). Durant la grossesse et durant la période d'allaitement, le médecin peut restreindre, par certificat médical, certaines activités professionnelles même lorsque la femme aura repris son travail après le temps de congé maternité (art. 35 al. 2 LTr).

TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit (entre 20h et 6h) est interdit durant les huit dernières semaines de grossesse (art. 35a al. 4 LTr).

Pour toute la période de grossesse : la femme peut demander un travail de jour. L'employeur se doit de la transférer à un autre poste équivalent. Si un tel poste ne peut être proposé par l'entreprise, la femme sera dispensée de travail et continuera à recevoir 80% de son salaire (art. 35b al. 2 LTr).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

La durée de votre travail quotidien ne peut pas dépasser la durée normale de travail de l'entreprise. Cette durée n'excédera en aucun cas 9 heures par jour. Les heures supplémentaires sont interdites aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent. (art. 60 al. 1 OLTr 1)

APRES LA NAISSANCE DE VOTRE ENFANT

Les accouchées ne peuvent être occupées durant les **huit** semaines qui suivent l'accouchement; si elles le désirent, ce temps est prolongé jusqu'à **16 semaines** après l'accouchement (art.35a al. 3 LTr)

CONGE MATERNITE PAYE

Les femmes actives professionnellement ont droit à un congé maternité payé de quatorze semaines (98 jours) après l'accouchement.

Pendant cette période, l'indemnité journalière versée par la Caisse de compensation est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative, mais au maximum à 172 francs par jour jusqu'au 31.12.2008 et 196 francs dès le 01.01.2009.

L'allocation est payée mensuellement et est soumise à cotisations de l'AVS-AI-APG et AC.

Toutes les femmes salariées ou indépendantes qui ont été assurées au sens de la loi sur l'AVS ou à un système de sécurité sociale des pays de l'Union européenne pendant les neuf mois précédant l'accouchement et qui ont exercé, au cours de cette période, une activité lucrative durant cinq mois sont concernées par les nouvelles dispositions.

De même les mères inscrites au chômage et celles en incapacité de travail pour cause de maladie, accident ou invalidité, ont droit à l'allocation fédérale de maternité.

Pour les salariées c'est à l'employeur de remplir les formalités et d'annoncer la naissance à la caisse de compensation.

Les dispositions plus favorables peuvent exister. Ainsi quand le contrat de travail, la convention collective ou le règlement de service prévoit, par exemple, 4 mois ou 16 semaines de congé maternité payées à 100%. L'employeur recevra le montant des APG, le complétera et versera le salaire sans qu'il soit nécessaire de faire des démarches particulières.

ATTENTION : Toute reprise de l'activité professionnelle avant la fin des 14 semaines met définitivement fin au droit à la poursuite des indemnités.

SI L'ENFANT DOIT RESTER HOSPITALISE APRES LA NAISSANCE

En cas de séjour hospitalier prolongé du nouveau-né (soit trois semaines au moins), la mère peut demander que le congé maternité payé ne prenne effet que lorsque l'enfant arrive à la maison. Dans ce cas, l'interdiction de travailler pendant les huit semaines suivant l'accouchement reste valable. Pendant cette période, le paiement du salaire dépend du Code des obligations ou d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise et non pas des APG.

CONGE PATERNITE PAYE

Le temps de congé payé pour les pères reste encore très limité. Légalement, c'est un jour de congé payé qui est prévu mais plusieurs contrats ou conventions collectives prévoient plus : le plus souvent entre 3 et 5 jours, parfois plus. Renseignez-vous auprès de l'employeur.

ALLAITEMENT ET REPRISE DU TRAVAIL

Les mères qui allaitent ne peuvent pas être occupées à des activités nuisibles à la santé ou à l'allaitement (OLTr art. 62 à 64).

Même 16 semaines après l'accouchement, les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que si elles y consentent (art. 35a al. 1 LTr). La prolongation du congé ne donne cependant pas droit à une prolongation de l'indemnité perte de gain sauf si cela est prévu dans le contrat.

(OLTr art. 60) Lorsque les femmes qui allaitent reprennent leur emploi :

1. il est interdit de prolonger la durée ordinaire de leur temps de travail ;
2. l'employeur leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement (art. 35a al. 2 LTr)

Au cours de la 1ère année de vie de l'enfant :

- a. lorsque la femme allaite dans l'entreprise, l'intégralité du temps d'allaitement est considérée comme temps de travail. Il n'y aura donc aucune diminution du salaire (art. 60 al.2 lettre a OLTr)
- b. lorsque la femme quitte son lieu de travail pour allaiter, la moitié du temps consacrée à l'allaitement est considérée comme temps de travail (art. 60 al. 2 lettre b OLTr)
- c. Aucun rattrapage ne peut être demandé même pour la 2ème moitié de temps d'allaitement non considérée comme temps de travail. Ce temps d'allaitement ne peut non plus être déduit sur des jours de vacances, des heures supplémentaires ou être comptabilisé comme solde négatif.

INDEMNITE D'ALLAITEMENT

Après la naissance, les caisses maladie prennent en charge jusqu'à trois consultations "allaitement".

FRAIS DE GROSSESSE ET D'ACCOUCHEMENT

Les frais du suivi habituel de la grossesse ainsi que le contrôle médical du post-partum sont pris en charge par l'assurance maladie à 100%, sans déduction de franchise ou de participation. Il en est de même pour le suivi à domicile des sages-femmes indépendantes, durant les premiers jours qui suivent la sortie de la Maternité. Les frais de pharmacie sont soumis à participation. Si votre grossesse nécessite des soins particuliers, les frais de ceux-ci pourront aussi être soumis à la franchise et à la participation.

ALLOCATIONS DE NAISSANCES ET ALLOCATIONS FAMILIALES

La nouvelle Loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) est entrée en vigueur en janvier 2009. Au niveau Suisse, elle apporte des améliorations et une plus grande cohérence:

- les parents salariés restent bénéficiaires prioritaires mais le droit aux allocations familiales a été élargi, sous certaines conditions, aux parents sans activité lucrative,
- l'allocation versée est dorénavant toujours l'allocation complète prévue par le canton concerné.

Une loi d'application a été élaborée par chaque canton. Le canton de Vaud a instauré la logique de "un enfant, une allocation". Ainsi, par ex. :

- les indépendants et les parents au bénéfice de l'AVS peuvent en bénéficier
- les parents adoptifs touchent au moment de l'accueil de l'enfant une allocation d'adoption correspondant à la prime de naissance.

Pour toute demande particulière adressez-vous au Bureau des assurances sociales AVS de votre commune.

ALLOCATION MATERNITE (VAUD)

Cette prestation n'existe pas pour les femmes domiciliées dans les cantons de Genève, Neuchâtel et Valais.

Cette allocation, calculée selon le revenu familial, peut compenser une partie de votre perte de gain jusqu'à six mois après l'accouchement. Ce sera le cas si vous n'avez pas de congé maternité payé, si ce congé est prolongé par un congé non payé ou parce que vous arrêtez votre activité professionnelle. En cas de problèmes de santé de l'enfant ou de la mère elle peut être prolongée jusqu'à une année.

RESPONSABILITES FAMILIALES

Chaque employé et employée a droit, sur présentation d'un certificat médical, à un maximum de 3 jours pour s'occuper d'un enfant malade (art. 36 al. 3 LTr). Chaque présentation d'un certificat médical pour cause d'un enfant malade donne droit à un nouveau délai de trois jours.

Les salarié-e-s ayant à charge des enfants de moins de 15 ans ne peuvent être affecté à un travail supplémentaire sans leur consentement (art. 36 al. 2 LTr). A leur demande une pause de midi de 1h30 au minimum doit leur être accordée (art. 36 al. 2 LTr).

En dehors de ces prestations, tout dépend de votre situation professionnelle personnelle et de votre contrat de travail.

Pour tout renseignement, vous pouvez vous adresser au **Conseil en périnatalité Profa** de votre région :

Lausanne, av. Georgette1, tél. 021 631 01 52

Renens, rue Lausanne 21, tél. 021 631 01 53

Morges, Espace prévention, pl. du Casino 1, tél. 021 804 66 44

Nyon, rue des Marchandises 17, tél. 021 631 01 57

Yverdon, rue des Pêcheurs 8A, tél. 021 631 01 58

Saint-Loup (Orbe, Cossonay, La Vallée de Joux),
(consultation itinérante – « Cigogne ») tél. 021 631 01 58

Payerne, rue de Lausanne 9, tél. 021 631 01 59

Vevey, av. Général Guisan 30, tél. 021 631 01 55

Aigle, ch. du Grand-Chêne 1, tél. 021 631 01 54

Monthey, SIPE, rue du Fay 2B, tél. 027 471 00 13

Pour plus d'information sur la Fondation Profa et notre service: www.profa.ch

Autre site utile :

www.travailsuisse.ch: brochure téléchargeable: « être enceinte au travail – vos droits sur le lieu de travail ».

Novembre 2010