

Temps de travail et de repos pendant la grossesse

Que dit la loi sur le travail sur les temps de travail et de repos pendant la grossesse?

- Si elles le souhaitent, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter (par exemple en cas de fatigue). Attention : informer préalablement ses supérieurs. Un certificat médical n'est pas nécessaire (Loi sur le travail, art.35a, al. 2). Il est toutefois recommandé d'en réclamer un si l'on veut être sûre de ne pas risquer des réductions de salaire.
- Des locaux pour se reposer doivent être prévus (Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, art. 34).
- Les femmes enceintes exerçant leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail, en plus des pauses régulières. Les activités exercées en station debout ne doivent pas excéder un total de quatre heures par jour à partir du sixième mois de grossesse. Pour les autres heures, l'employeur doit offrir un travail qui peut être effectué en position assise (Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, art. 61 al. 1 et 2). Si une entreprise ne peut ou ne veut pas remplir cette condition, elle doit dispenser son employée de travailler et lui verser 80% du salaire (Loi sur le travail, art. 35; directive du Seco concernant l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, art. 61, al. 2).

- La durée de la journée de travail convenue doit être respectée et ne doit pas excéder neuf heures, même si la travailleuse occupe plusieurs emplois à temps partiel (Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, art. 60, al. 1).
- Il est interdit aux femmes enceintes de travailler le soir et la nuit (de 20 h à 6 h) pendant les huit semaines qui précèdent l'accouchement et les seize semaines qui le suivent. Un travail équivalent à effectuer pendant la journée doit leur être proposé. Equivalent signifie que le travail de jour remplit les exigences techniques et intellectuelles du poste habituel et que le salaire correspond à celui qui a été convenu par contrat. Si une entreprise ne peut ou ne veut pas remplir ces conditions, elle doit dispenser son employée de travailler et lui verser 80% du salaire (Loi sur le travail, art. 35a, al. 4 et art. 35b).

En outre :

Il existe une liste détaillée des travaux pénibles ou dangereux, qui ne doivent plus être effectués pendant la grossesse et pendant la période d'allaitement ou seulement à certaines conditions (Loi sur le travail, art. 35; Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, art. 62; Ordonnance sur la protection de la maternité).

Unia vous renseignera volontiers plus en détail!

Chômage et incapacité de travail

Si vous touchez des indemnités en raison de chômage, de maladie, d'accident ou d'invalidité, vous avez également droit à l'allocation maternité pendant 14 semaines.

Laissez-vous conseiller par le syndicat Unia.

Unia Secrétariat central

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

Unia près de chez vous :



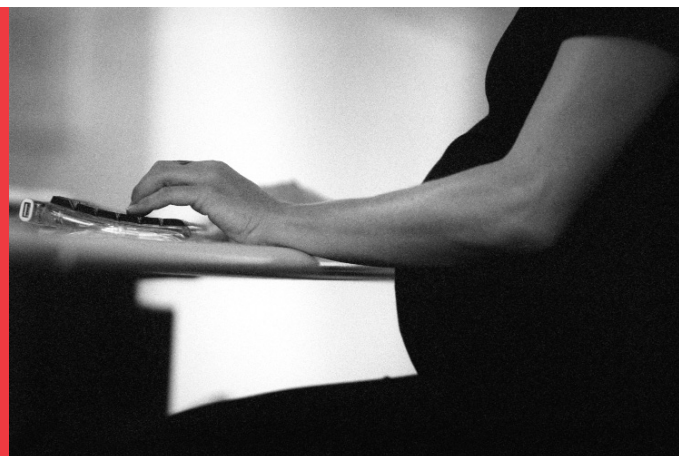
UNIA

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

Je travaille et je suis enceinte – ce que je dois savoir

Les femmes enceintes et les mères bénéficient de droits particuliers. Réponses à des questions courantes.

Droit au congé maternité payé



Qui a droit à l'allocation maternité ?

Toutes les femmes exerçant une activité lucrative: Suissesses, étrangères, salariées et indépendantes, paysannes et femmes qui travaillent dans l'entreprise familiale contre un salaire en espèces; toutes les travailleuses qui résident ou travaillent en Suisse, et cela indépendamment de l'ancienneté dans l'entreprise. Elles doivent toutefois avoir cotisé à l'AVS pendant les neuf mois précédant l'accouchement et avoir travaillé pendant au moins cinq mois durant cette période. Elles touchent pendant 14 semaines 80% du salaire reçu avant l'accouchement (mais au maximum 172 francs par jour).

Qu'en est-il lors de travail antérieur à l'étranger ?

Les périodes d'emploi et d'assurance dans les pays de l'UE et de l'AELE sont prises en compte, conformément aux accords bilatéraux.

Pourquoi faut-il encore prévoir des dispositions dans les conventions collectives de travail (CCT)?

Parce que certaines salariées occupent des emplois de courte durée et ne parviennent pas aux neuf mois d'AVS et cinq mois d'activité lucrative requis. Dans de tels cas, le salaire est dû pour un temps limité (CO, art. 324a en relation avec l'art. 329f). Les dispositions des CCT sont toutefois plus précises. En outre, elles sont souvent plus avantageuses pour les mères et vont au-delà du minimum légal.



Protection avant et après l'accouchement

Puis-je être licenciée parce que je suis enceinte ?

Non. Après le temps d'essai, qui ne doit pas dépasser trois mois, le contrat de travail ne peut pas être résilié pendant la grossesse et pendant les seize semaines qui suivent l'accouchement.

Il est totalement déconseillé de cesser de travailler ou de donner son congé avant l'accouchement, car dans ce cas l'allocation maternité n'est pas versée. Celle qui souhaite ne plus travailler après l'accouchement et après le congé maternité doit résilier le contrat pour une date après l'accouchement.

Quand dois-je informer mon employeur ?

Pour des raisons de santé, il est judicieux d'annoncer la grossesse à ses supérieurs assez rapidement.

Attention : une femme enceinte peut être licenciée pendant le temps d'essai, dont la durée maximale est de trois mois. A noter que les femmes ont tout à fait le droit de taire leur grossesse.

Laissez-vous conseiller par le syndicat Unia !

Interdiction de travailler et reprise du travail avant la fin du congé maternité

Les mères ne doivent pas travailler durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent être occupées que si elles y consentent (Loi sur le travail, art. 35a, al. 3).

Certaines entreprises demandent aux mères de reprendre le travail après huit semaines, dès que l'interdiction est levée. Peuvent-elles néanmoins toucher l'allocation maternité ? Dès qu'une mère reprend le travail (même à temps réduit), elle perd tout droit à l'allocation maternité.

Certaines entreprises dispensent du travail les femmes qui arrivent au terme de leur grossesse ou réduisent leur taux d'occupation. En contrepartie, elles leur demandent de reprendre le travail après l'accouchement avant la fin des quatorze semaines. Est-ce autorisé ? L'allocation maternité n'est versée qu'à partir de la naissance de l'enfant. Une mère a droit, sans conditions, à un congé payé de 14 semaines après l'accouchement. Si l'employeur donne congé à une femme enceinte en bonne santé, celle-ci touche normalement son salaire, car elle continue d'offrir ses services à l'entreprise, même si celle-ci ne lui donne pas de travail.



Congé plus long, meilleures prestations et réduction du taux d'activité

Dans quels cas est-il possible de prendre un congé avant l'accouchement ?

Dans les cas où un arrêt de travail s'impose pour des raisons de santé, un certificat médical ne sera guère refusé au 9^e mois de grossesse. Le congé maternité garanti par la loi se monte à 14 semaines. Si le contrat de travail ou la CCT prévoit un congé plus long, celui-ci peut déjà débuter avant. **Par exemple :** 2 semaines avant et 14 semaines après l'accouchement.

Certaines CCT ont des dispositions plus avantageuses : par exemple 16 semaines avec 100% du salaire. Les dispositions de la CCT sont-elles annulées par la loi ?

Non, la loi prescrit seulement un minimum. Toutes dispositions plus avantageuses sont valides. Le syndicat Unia se bat pour de meilleures solutions.

Une réduction du taux d'activité avant l'accouchement en vaut-elle la peine ?

Il est totalement déconseillé de réduire son taux d'activité avant l'accouchement, car l'allocation maternité, qui est calculée sur la base du revenu avant l'accouchement, s'en trouvera réduite.



Allaitement pendant les heures de travail

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

Oui, on peut allaiter son enfant au travail. Demandez un local tranquille où vous ne serez pas dérangée. Le temps consacré à l'allaitement est intégralement considéré comme temps de travail. Toutefois, si l'allaitement a lieu hors de l'entreprise, seulement 50% du temps nécessité est considéré comme temps de travail. Les heures ne doivent pas être rattrapées (Loi sur le travail, art. 35a, al. 2; Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, art. 60, al. 2).