

DROITS MINIMUMS PENDANT LA GROSSESSE ET APRES L'ACCOUCHEMENT

Il s'agit ici des droits minimums, à jour en mars 2016. 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 pas 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). Par contre, le salaire n'est pas forcément payé, notamment en l'absence d'un certificat médical.

ARRET DE TRAVAIL AVANT L'ACCOUCHEMENT

L'employeur ne peut imposer une période d'arrêt de travail 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 pause 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 spécifier, par certificat médical, les activités professionnelles à exclure même lorsque la femme a repris son travail après le temps de congé maternité (art. 35 al. 2 LTr).

L'art. 2 OProMa (ordonnance de protection de la maternité maternité) prévoit que le médecin/gynécologue traitant est habilité à établir le certificat d'aptitude (complète, sous conditions ou inaptitude)

TRAVAIL DE NUIT

Pendant les sept premiers mois de la grossesse, une travailleuse occupée entre 20 et 6 heures peut demander d'être occupée de jour à un poste équivalent (art. 35b, al. 1 LTr).

Le travail de nuit (entre 20h et 6h) est interdit durant les huit dernières semaines de grossesse (art. 35a al. 4 LTr). L'employeur se doit de la transférer à un autre poste équivalent. Si un tel poste ne peut être proposé, la femme sera dispensée de travail et continuera à recevoir 80% de son salaire (art. 35b al. 2 LTr). Cette absence ne peut pas être déduite des 14 semaines de congé maternité.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

La durée du 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 Allocation fédérale de maternité

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

Selon les contrats, les conventions collectives ou règlements d'entreprises, des dispositions plus favorables peuvent exister.

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 ces 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 de l'enfant à la caisse de compensation de l'entreprise.

Pour les femmes au chômage, c'est au dernier employeur (y compris gain intermédiaire) d'entreprendre les démarches.

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

SI L'ENFANT DOIT RESTER HOSPITALISE APRES LA NAISSANCE

En cas de séjour hospitalier prolongé du nouveau-né (soit au moins trois semaines), la mère peut demander que le congé maternité payé ne prenne effet que lorsque l'enfant quitte l'hôpital. 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 maternité.

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 : 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 (art. 60 al.2 lettre a OLTr).
- b. le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :
 - pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
 - pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
 - pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes

INDEMNITE D'ALLAITEMENT

Après la naissance, l'assurance maladie de base de la mère prend en charge trois consultations "allaitement". Ils doivent être donnés par les sages-femmes ou par des infirmières ou des infirmiers spécialement formés dans le conseil en matière d'allaitement (art.15 OPAS).

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. Depuis le 15 juillet 2015, les sages-femmes peuvent faire des visites à domicile jusqu'au 56ème jour après naissance, sans certificat et sans ordonnance médicale (art.16 OPAS).

Entre la 13^{ème} semaine de grossesse et 8 semaines après l'accouchement ce sont **tous** les frais de santé couverts par la LAMal, liés ou non à la grossesse, qui sont pris en charge à 100% par l'assurance maladie, sans franchise ni participation, même pour une grippe par exemple. (LAMal , art. 64, al. 7).

ALLOCATIONS DE NAISSANCES ET ALLOCATIONS FAMILIALES

La Loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) entrée en vigueur en janvier 2009, apporte des améliorations et une plus grande cohérence:

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

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

- les parents adoptifs touchent au moment de l'accueil de l'enfant une allocation d'adoption correspondant à l'allocation de naissance.

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

ALLOCATION CANTONALE DE MATERNITE (VAUD)

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

Calculée selon le revenu déterminant unifié (RDU), elle peut compenser une partie de votre perte de gain jusqu'à six mois après l'accouchement. Ce sera le cas si le congé maternité 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.

Dans certaines conditions l'allocation cantonale de maternité peut se substituer à l'allocation fédérale de maternité lorsque les femmes ne remplissent pas les conditions pour en bénéficier.

En cas d'adoption la demande peut être déposée à choix par la mère ou le père.

RESPONSABILITES FAMILIALES

Chaque employé et employée a droit, sur présentation d'un certificat médical, à un maximum de 3 jours par cas, 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. Georgette 1, tél. 021 631 01 52

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

Morges, Grand Rue 79, 1110 Morges, 021 631 01 56

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

Yverdon, rue de la Plaine 2, tél. 021 631 01 58

Consultation itinérante (Orbe, Cossonay, La Vallée de Joux), 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, rue du Molage 36, 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

Autres liens utiles :

- [Maternité – Protection des travailleuses](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=fr)
(<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=fr>)
- [Travail et Santé - Grossesse, Maternité, Période d'allaitement](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01835/index.html?lang=fr)
(<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01835/index.html?lang=fr>)
- [Protection de la maternité et mesures de protection](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/04311/index.html?lang=fr)
(<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/04311/index.html?lang=fr>)
- <http://www.mamagenda.ch/>
- www.travailsuisse.ch: brochure téléchargeable: « être enceinte au travail – vos droits sur le lieu de travail »