

Travail et maternité

Sommaire

Généralités

Descriptif

- Conditions de travail
- Incapacité de travail et salaire
- Incapacité de travail et réduction de la durée des vacances
- Interdiction de licenciement et fin du contrat de travail
- Congé de maternité
- Travailleuses ayant des responsabilités familiales
 - Soutien aux proches aidants
- Non-discrimination des femmes durant la maternité

Procédure

Recours

Généralités

Les femmes enceintes, les femmes qui viennent d'accoucher et celles qui allaitent sont exposées à des risques particuliers au travail. Plusieurs lois fédérales prévoient des mesures de protection :

La **Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances** protègent la santé des travailleuses enceintes, accouchées et qui allaitent et décrivent les conditions de travail dont elles doivent bénéficier. Par exemple, l'employeur a l'interdiction de demander à une femme enceinte d'exécuter des travaux dangereux ou pénibles sauf si une analyse des risques a établi qu'il n'existe pas de menace pour la santé de la mère ou de l'enfant ou que des mesures de protection adéquates ont été prises.

Dans chaque cas concret, il faut tout d'abord vérifier que le domaine d'activité est bien couvert par la LTr. Tel n'est par exemple pas le cas dans l'agriculture, les ménages privés ou le travail à domicile (art. 1 à 4 LTr).

Le **Code des obligations (CO)**, aux articles 119 et ss, protège les travailleuses enceintes ou ayant accouché principalement en ce qui concerne le congé, sur le plan du paiement du salaire et en cas de licenciement. Ces règles s'appliquent à tous les rapports de travail de droit privé. Les travailleuses du secteur public sont protégées par des lois spéciales. Les règles du CO peuvent être complétées par des Conventions collectives de travail (CCT).

La **loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)**, par les articles 16b et ss entrés en vigueur le 1er juillet 2005, traite des indemnités du congé maternité de 14 semaines à concurrence de 80% du revenu. Le droit cantonal peut prévoir des dispositions complémentaires (voir la fiche: Maternité et paternité: allocations pour perte de gain).

Enfin, la **loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (LEg)** interdit toute discrimination entre les sexes, notamment en raison de la maternité.

Par ailleurs, la **loi sur la partie générale des assurances sociales (LPGA)** définit certaines notions comme celle de la maternité, énonce les droits des assurés et assurées, ainsi que les principes de base de procédure (voir fiche sur la LPGA).

Descriptif

Conditions de travail

La Loi sur le travail prévoit une série de mesures de protection de la santé du travailleur, en particulier des femmes enceintes, des accouchées et

de celles qui allaitent. L'employeur doit occuper les femmes enceintes de telle sorte que leur santé et celle de leur bébé ne soit pas compromises. Il doit donc aménager les conditions de travail en conséquence (art. 35 al. 1 LTr).

Ces femmes peuvent ainsi refuser de travailler dans des conditions néfastes à leur santé ou à celle de leur enfant. Si aucun travail non pénible ni dangereux ne peut leur être proposé, elles ont alors droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour perte de salaire en nature. Selon l'art. 62 al. 3 de l'ordonnance 1 relative à la LTr (OLT1), "est réputé travail pénible ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent, toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur leur santé ou sur celle de leurs enfants". La même disposition énumère différentes situations répondant à cette définition, comme le port de charges lourdes ou "des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes" (art. 62 al. 3 lit. h OLT1). L'indemnité de 80% du salaire ne peut être déduite du droit au salaire en cas d'incapacité de travailler (voir plus loin au paragraphe "incapacité de travail et salaire").

Les femmes enceintes ou qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Sur simple avis, elles peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Elles ont l'interdiction de travailler pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Ensuite et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent travailler que si elles y consentent. La LTr ne prévoit pas de rémunération pour ces semaines non travaillées, qui relève de la loi sur les allocations pour perte de gain (voir [Maternité et paternité: allocation pour perte de gain](#)) et des assurances cantonales, ainsi que des éventuelles accords paritaires (voir plus loin). La durée de travail ordinaire convenue ne peut pas être prolongée et ne doit pas dépasser 9 heures.

L'employeur doit accorder le temps d'allaiter. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, 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 au minimum ; pour une journée de plus de 4 heures, 60 minutes au minimum ; pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.

Les femmes enceintes qui travaillent principalement debout ont droit dès le 4^e mois de grossesse à un repos quotidien de 12 heures (contre 11 en temps normal) et à 10 minutes de pause par tranche de 2 heures de travail. Dès 6 mois de grossesse, elles ne peuvent travailler debout pendant plus de 4 heures par jour.

Toutes les femmes peuvent devoir travailler la nuit, à moins de refuser, ce qui dans la pratique n'est pas toujours possible. Ce n'est que durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement que les femmes enceintes ont l'interdiction de travailler entre 20h et 6h.

Pour les autres périodes, l'employeur doit proposer aux femmes enceintes qui travaillent entre 20h et 6h un travail équivalent entre 6h et 20h. Il en va de même pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement. Si cela n'est pas réalisable, elles ont droit à une indemnité de 80% de leur salaire calculé sans majoration pour le travail de nuit, y compris une indemnité pour la perte de salaire en nature. (art. 35-35b LTr; art. 60-66 OLT1)

Incapacité de travail et salaire

Si la femme enceinte ne peut plus travailler pour des raisons de santé liées à son état de grossesse, elle a droit à son salaire dans les limites de l'article 324a al. 3 CO. Cela signifie que le traitement est le même qu'en cas de maladie ou d'accident. Il ne faut pas confondre avec le cas, différent et traité par la LTr, de l'interdiction d'exercer une fonction parce qu'elle est dangereuse ou pénible ou qu'elle a lieu le soir et/ou la nuit, où les femmes concernées ont droit à 80% de leur salaire si aucune autre activité ne peut leur être proposée par l'employeur.

L'incapacité de travail découlant d'un accident est couverte par l'assurance accident obligatoire pour tous les salariés (voir [Assurance accidents et maladies professionnelles LAA](#)), qui prend en charge les frais médicaux, le paiement du salaire sous forme d'indemnités journalières représentant 80% du salaire.

L'incapacité de travail en raison de la maladie n'est pas couverte par une assurance obligatoire. En l'absence de contrat d'assurance perte de gain conclu par l'employeur, et si aucune convention collective n'est applicable qui prévoit un traitement différent, la durée du paiement du salaire, à 100%, dépend du nombre d'années de service auprès de celui-ci. Lors de la première année de service, le droit au salaire est d'au moins trois semaines. En application de l'échelle bernoise, dont la valeur est indicative mais qui est généralement appliquée en Suisse romande, la deuxième année de service donne droit à un mois de salaire, la troisième et la quatrième année de service à deux mois, de la cinquième à la neuvième année de service, à trois mois, dès la quatrième année de service, à quatre mois, etc.

La femme enceinte ne percevra son salaire (ou du moins 80% de celui-ci) pendant toute l'incapacité de travail que si son employeur a conclu une assurance perte de gain dont les prestations sont au moins équivalentes aux règles de l'article 324a CO. C'est par exemple le cas si le salaire est couvert à 80% pendant une période de 720 jours, avec un délai de carence de trois jours au maximum et lorsque l'employeur paie au moins la moitié de la prime d'assurance (l'autre moitié est prélevée sur le salaire).

Incapacité de travail et réduction de la durée des vacances

Selon l'article 329b CO, l'employeur a le droit de réduire les vacances de la travailleuse ou du travailleur absent-e pendant un certain temps. Si l'absence est due à la grossesse, la réduction est possible seulement à partir du troisième mois complet d'absence, à raison d'un douzième par mois complet d'absence. Une absence de trois mois permet donc à l'employeur de réduire le droit aux vacances d'un douzième (deux douzièmes pour quatre mois d'absence). La réduction des vacances est exclue pendant l'absence de quatorze semaines (ou plus en cas de prolongation) pour congé de maternité. Elles ne peuvent pas non plus être réduites en raison du congé de paternité.

Interdiction de licenciement et fin du contrat de travail

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant toute la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. De plus, si le congé de maternité avait été prolongé en raison d'une hospitalisation du nouveau-né, l'interdiction de licenciement court pendant la prolongation. En cas de décès de l'autre parent, le licenciement est interdit entre le début du congé supplémentaire et le dernier

jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection (à ce sujet, voir la fiche [Maternité et paternité: allocations pour perte de gain](#)). Le congé donné en violation de ces dispositions sont nuls.

Si le congé est donné avant une période d'interdiction et que le délai de résiliation n'est pas expiré au début de cette période, il est suspendu et continue à courir dès la fin de la période, jusqu'au terme normal.

La question de savoir si la protection pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement est également valable si l'enfant est mort-né ou décédé après l'accouchement est controversée. Par analogie avec la nouvelle assurance maternité (voir fiche [Maternité et paternité : allocation pour perte de gain](#)), la réponse pourrait être de considérer la protection comme valable si la grossesse a duré au moins 23 semaines.

Pendant la durée de la protection contre les congés, le contrat de travail ne peut donc prendre fin que si la travailleuse donne son congé elle-même, moyennant le respect des délais de congé prévus par le contrat, par une CCT ou par le CO. Il est aussi possible de rompre le contrat par accord mutuel entre l'employeur et la travailleuse. Attention! Mettre fin au contrat par accord mutuel ou par résiliation pour une date qui tombe avant l'accouchement a pour conséquence de priver la travailleuse du droit aux allocations perte de gain en cas de maternité. Elle y a par contre droit si le contrat est résilié pour une date tombant après l'accouchement.

En ce qui concerne le congé de paternité, le délai de résiliation est prolongé lorsque le père est licencié alors qu'il n'a pas pris l'entier du congé paternité. La prolongation correspond au nombre de jours de congé de paternité restants.

Congé de maternité

Depuis le 1er juillet 2005, les travailleuses ont droit, après leur accouchement, à un congé de maternité fédéral payé, de 14 semaines (98 jours) au moins, à prendre en une seule fois (art. 329f CO). En cas d'adoption, la mère et/ou le père adoptif ont droit à un congé payé de 2 semaines ou 10 journées au total (à répartir librement entre les parents). Durant ces congés, des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire (mais au maximum CHF 220.- par jour) sont payées à la travailleuse, pour autant qu'elle ne reprenne pas une activité lucrative, même partiellement. À partir du 1er juillet 2021, l'article 329f al.2 du CO prévoit qu'en cas d'hospitalisation du nouveau-né pendant deux semaines au moins directement après la naissance, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée de versement de l'allocation de maternité. Cette prolongation est de 56 jours au plus et est réservée aux mères pour qui une hospitalisation du nouveau-né entraîne une perte de gain. Cela signifie que la mère doit être salariée, indépendante ou, en cas de chômage, que son délai-cadre d'indemnisation court toujours le jour suivant la fin du congé de maternité.

Depuis le 1er janvier 2024, en cas de décès de l'autre parent dans les six mois suivant la naissance, la mère a droit à un congé supplémentaire de deux semaines.

Les modalités de ces congés sont réglées par les articles 16a et ss de la LAPG et le règlement y relatif. Il convient donc de se référer à la fiche [Maternité et paternité: allocation pour perte de gain](#).

Si la travailleuse ne remplit pas les conditions du droit aux indemnités fédérales pour perte de gain en cas de maternité, le paiement de son salaire suivra les mêmes règles qu'en cas d'incapacité de travail non fautive de l'art. 324a CO (voir le chapitre précédent, incapacité de travail et salaire).

À noter qu'un congé de l'autre parent (antérieurement congé de paternité) de 10 jours (ou 14 indemnités journalières) existe depuis le 1er janvier 2021. Des informations plus détaillées se trouvent dans la fiche [Maternité et paternité: allocations pour perte de gain](#).

Travailleuses ayant des responsabilités familiales

La révision de la LTr, entrée en vigueur le 1er août 2000, a introduit l'obligation pour l'employeur de fixer les horaires en tenant compte des responsabilités familiales du travailleur ou de la travailleuse. Sont réputées de telles responsabilités l'éducation des enfants jusqu'à 15 ans et la prise en charge de proches exigeant des soins.

Aucun travail supplémentaire ne peut être imposé au travailleur/à la travailleuse ayant de telles charges.

Sur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit lui être accordée. Sur présentation d'un certificat médical, l'employeur doit donner congé au travailleur ou à la travailleuse dont l'enfant est malade, jusqu'à concurrence de trois jours (art. 36 LTr).

Soutien aux proches aidants

Deux types de soutien sont entrés en vigueur en 2021, le premier concerne les absences de courte durée (dont le paiement reste dû par l'employeur) et le second règle les modalités de congé de prise en charge pour les parents d'enfants gravement atteints dans leur santé (avec une allocation financée par les APG).

À ce sujet, consulter la fiche [Proches aidant-e-s](#).

Non-discrimination des femmes durant la maternité

La question de l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail est traitée dans la fiche [Égalité entre femmes et hommes dans les](#)

rapports de travail.

Au surplus, il faut savoir que l'interdiction de discriminer directement ou indirectement une travailleuse en raison de son sexe en se basant notamment sur sa grossesse figure expressément à l'art. 3 al. 1 LEg. L'interdiction est valable tant en cours d'emploi qu'au moment de l'embauche (ou plutôt de la non-embauche) ou de celui de la résiliation du contrat de travail. Constitue ainsi une discrimination le fait de ne pas embaucher une femme parce qu'elle risque de tomber enceinte. Ce fait doit être prouvé par la travailleuse. En effet, le renversement du fardeau de la preuve, qui oblige l'employeur à prouver qu'il n'a pas commis de discrimination lorsque la travailleuse rend celle-ci vraisemblable, ne s'applique pas à l'embauche.

Procédure

Se référer aux autorités compétentes (cf. fiches cantonales).

Recours

Se référer aux autorités compétentes (cf. fiches cantonales).

Sources

Responsable rédaction: ARTIAS

Source: Secrétariat d'Etat à l'économie SECO: Protection de la maternité : Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent, 2023

Adresses

InforMaternité (Berne)

Lois et Règlements

Loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) (RS 830.1)

Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) (RS 151.1)

Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) art. 324a et 336c (CO) (RS 220)

Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) (RS 834.1)

Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail art. 67 et 72 (OLT 1) (RS 822.111)

Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) (RS 822.11)

Sites utiles

mamagenda - check-listes et outils sur la maternité

OFAS - Informations sur l'allocation maternité

SECO - protection des travailleurs - femmes enceintes et mères qui allaitent

Infor.Maternité