

Grossesse et maternité

Si une personne en formation tombe enceinte ou met au monde un enfant pendant sa formation professionnelle initiale, elle bénéficie d'une protection juridique particulière. En tant que formatrice/formateur, vous avez la responsabilité de veiller à ce que cette protection lui soit accordée. Voici les points essentiels à respecter:

Qu'une personne en formation tombe enceinte ne constitue pas une raison suffisante pour qu'elle abandonne sa formation professionnelle initiale. Les jeunes femmes dans ce cas peuvent recevoir de l'aide dans leur famille et hors de celle-ci pour achever avec succès leur formation professionnelle.

La grossesse à elle seule ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une résiliation.

Les formatrices/formateurs et les employeurs doivent ménager la santé de la femme enceinte ou de la mère et veiller à celle de l'enfant (courtes pauses, pas de charges lourdes).

L'apprentie enceinte ou la mère a le droit de travailler de jour plutôt que de nuit.

La mère doit pouvoir disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

En cas d'incapacité de travail, le versement du salaire s'effectue comme en cas de maladie.

La personne en formation a droit à un congé-maternité de 14 semaines (conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).

Cet aide-mémoire «Grossesse et maternité» contient des informations essentielles sur le thème abordé. Vous recevrez des indications, sous une forme condensée, sur ce qui est important, sur la manière dont vous devez procéder conformément au droit en vigueur, sur les précautions que vous devez prendre et sur la façon dont vous pouvez vous comporter au quotidien en tant que formatrice/formateur. Des adresses et des liens importants sont également indiqués à la fin du document.

Situation juridique

Différentes lois protègent la personne en formation durant sa grossesse, mais aussi pendant la période qui suit l'accouchement et durant l'allaitement.

Loi sur le travail et ordonnances d'exécution (art. 35 ss, LTr).

Cette loi protège la santé des employées enceintes, qui ont accouché et qui allaitent. Elle décrit les conditions auxquelles ces femmes peuvent être occupées. Toutefois, la loi sur le travail ne s'applique pas à toutes les entreprises, ni à toutes les employées (art. 1-4, LTr).

Certaines entreprises en sont totalement exclues: exploitations agricoles, transports publics, ménages privés, employées à domicile par exemple;

D'autres ne sont soumises qu'aux règles sur la protection de la santé, comme c'est le cas notamment dans toutes les administrations publiques.

Pour être sûr-e de ce qui s'applique à votre entreprise, renseignez-vous auprès de l'inspection cantonale du travail. Les règles de la loi sur le travail sont impératives. Elles sont contrôlées et imposées d'office par les inspections cantonales et fédérales du travail. Chaque apprentie ou employée peut porter son cas devant ces autorités.

Droit des obligations (art. 319 ss, CO)

Cette loi protège les employées enceintes ou ayant accouché, principalement sur le plan économique (paiement du salaire) et en cas de licenciement. Ces règles s'appliquent à tous les employeurs et à toutes les employées liés par un contrat de travail, y compris le contrat d'apprentissage conclu avec une personne en formation. Les employées du service public ne sont en général pas couvertes par le CO, mais par des lois spéciales. Les conflits relatifs à l'application de ces dispositions doivent être portés devant un tribunal civil ou un tribunal du travail.

Loi sur les allocations pour perte de gain et ordonnances correspondantes (art. 16b ss, LAPG, et art. 23 ss, RAPG)

Depuis le 1^{er} juillet 2005, la perte de gain des femmes qui travaillent est compensée en cas de maternité.

Loi sur l'égalité (LEg)

Cette loi interdit de discriminer les femmes, notamment en raison de leur grossesse actuelle, future ou passée.

Que faire dans des cas concrets en tant que formatrice/formateur?

Accompagner la personne en formation

Accompagnez la personne en formation et faites preuve de compréhension pour sa situation. Le fait qu'elle va devenir mère transforme sa vie de façon déterminante. Ayez de la patience et montrez-vous compréhensif-ve si la personne éprouve d'éventuelles craintes. Faites-lui savoir qu'elle peut à tout moment s'adresser à vous. Si la maternité compromet la réussite de la formation professionnelle initiale, vous pouvez déposer une demande de prolongation du temps de formation auprès de l'office de la formation professionnelle compétent.

Appliquer la protection juridique

Votre principale tâche, en tant que formatrice/formateur, consiste à protéger la personne en formation, conformément à la loi, mais aussi en fonction de la façon dont se passent la grossesse et la période postnatale. Les principales dispositions qui s'appliquent sont exposées brièvement ci-dessous. Le déroulement de la grossesse de même que la naissance et la période postnatale varient passablement d'une personne à l'autre. C'est pourquoi de nombreuses questions ne se posent que lorsqu'un cas concret se présente. Pour obtenir un exposé plus approfondi de la thématique, il est recommandé de lire la brochure: *Maternité - Protection des travailleuses* (voir références).



Durant la grossesse

Durant la grossesse, la femme est plus sensible aux nuisances et aux contraintes liées aux conditions et à l'environnement de travail.

Les travaux dangereux (rayons X, substances chimiques ou facteurs biologiques) sont interdits, tout comme les travaux pénibles (charges lourdes, horaires inadaptés), (art. 35, al. 1, LTr; art. 62, OLT 1).

Les femmes enceintes ont droit à des temps de repos plus importants, ainsi qu'à des pauses plus longues et plus fréquentes (art. 61, OLT 1).

Jusqu'au septième mois, une femme enceinte occupée entre 20 heures et 6 heures peut demander d'être occupée de jour à un poste équivalent (art. 35b, al. 1, LTr). À partir de la huitième semaine précédant la date présumée de l'accouchement, il est interdit d'occuper une employée enceinte entre 20 heures et 6 heures (art. 35a, al. 4, LTr).

Une femme enceinte peut, sur simple avis, ne pas aller à son travail ou le quitter (art. 35a, al. 2, LTr). Par contre, le salaire n'est pas nécessairement dû, surtout en l'absence d'un certificat médical.

Après la naissance

Peu après la naissance, la femme est aussi plus sensible aux nuisances et aux contraintes liées aux conditions et à l'environnement de travail.

La personne en formation a droit, après la naissance de son enfant, à un congé de maternité de 14 semaines au moins (art. 329 s, CO).

Interdiction de travailler: il est interdit d'occuper une femme pendant les 8 semaines qui suivent la naissance de son enfant (art. 35a, al. 3, LTr). Au terme de la période d'interdiction de travail, les mères qui allaitent doivent donner leur accord pour travailler.

Si, au cours des premiers mois qui suivent la naissance de son enfant, une jeune femme n'est pas pleinement capable de travailler et qu'un certificat médical l'atteste, l'employeur ne peut lui demander d'exécuter une activité qui dépasse ses moyens (art. 64, al. 2, OLT 1).

La jeune mère peut refuser le travail du soir et le travail de nuit jusqu'à la 16^e semaine (art. 35b, LTr).

Durant l'allaitement

Tant qu'une mère allaite son enfant, elle ne peut être occupée à des travaux pénibles ou dangereux (art. 35, al. 1, LTr).

Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. (art. 35a, al. 2, LTr). Durant la première année de vie de l'enfant, les principes suivants s'appliquent: si la mère allaite dans l'entreprise, la totalité du temps consacré à l'allaitement est comptée comme du temps de travail; si la mère quitte son lieu de travail: la moitié du temps d'absence est considérée comme du temps de travail (art. 60, al. 2., OLT 1).

Résiliation

Contrairement à un contrat de travail normal, le contrat d'apprentissage – du fait qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée – n'est pas résilié. L'employeur ne peut résilier un contrat de travail de durée indéterminée durant la grossesse ni pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement (CO, art 336c, al. 1, lettre c). L'interdiction de résilier le contrat ne s'applique qu'à l'employeur. La travailleuse peut le résilier en tout temps dans le cadre des dispositions contractuelles ou d'une convention collective de travail. La résiliation immédiate est possible pour de justes motifs. En outre, les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps par consentement mutuel.

Interdiction de discrimination

Il est interdit de discriminer des femmes enceintes, ayant accouché ou des mères qui allaitent (salaire, résiliation, fait de ne pas engager, etc.) (art. 3, al. 1; art. 5, 6 et 8, LEg).



Cas particuliers

Bien que la grossesse ne constitue par principe pas une raison de résilier le contrat de travail, il peut arriver que le contrat d'apprentissage soit dissout dans des cas exceptionnels. Cela peut se produire si l'apprentie tient à s'occuper en priorité de sa famille et à achever sa formation professionnelle initiale à une époque ultérieure. La résiliation peut aussi s'expliquer pour une autre raison: les objectifs d'apprentissage ne peuvent pas être atteints dans le temps imparti et l'entreprise formatrice n'est pas en mesure de prolonger la durée de l'apprentissage. Cette situation soulève la question de savoir à quoi les apprenties peuvent prétendre en matière d'assurances sociales.

L'apprentie peut faire valoir les prestations de l'assurance-chômage si elle peut justifier qu'elle a cotisé pendant au moins douze mois au cours des deux dernières années (autrement dit si elle a travaillé pendant douze mois) ou n'était pas engagée dans un rapport de travail pendant plus de douze mois et était de ce fait libérée des conditions relatives à la période de cotisation. Si l'apprentie a été malade pendant sa grossesse, elle n'a droit à des indemnités que pour 30 jours. Après ces 30 jours, le droit aux indemnités journalières tombe sauf si l'assurée est capable de travailler au moins à 50 ou 75 %. Dans ces cas, le droit à une demi-indemnité journalière ou à une indemnité journalière entière est maintenu.

Après la naissance, les indemnités journalières de l'assurance-chômage sont remplacées par les allocations de maternité. L'allocation de maternité est aussi versée en cas de maladie. Les femmes au chômage doivent entreprendre les démarches elles-mêmes auprès de leur caisse de compensation.

Toutes les femmes qui ont été obligatoirement assurées à l'AVS au cours des neuf mois avant la naissance de l'enfant et ont travaillé pendant au moins cinq mois durant cette période ont droit aux allocations de maternité.

Implications pendant la formation professionnelle initiale

Lorsqu'une entreprise formatrice s'engage pour une jeune femme qui tombe enceinte ou met au monde un enfant pendant sa formation professionnelle initiale, la traite équitablement et l'aide à achever sa formation, sa réputation s'en trouvera renforcée, tant au plan interne que vers l'extérieur. Pour la jeune femme, il est important de pouvoir terminer sa formation professionnelle initiale malgré sa grossesse et le fait de devenir mère, de façon à avoir de bonnes perspectives pour son avenir professionnel.

Dispositions légales

Art. 324a, al. 3; art. 329 s; art. 336c, al. 1, let. c, CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse - Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

Art. 35a et 35b, LTr, Loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11)

Art. 60 à 65, OLT 1 (Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail, RS 822.111)

Art. 16b ss, LAPG, Loi sur les allocations pour perte de gain (Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, RS 834.1)

Art. 23 ss, RAPG (Règlement du 24 novembre 2004 sur les allocations pour perte de gain, RS 834.11)

Art. 3, al. 1; art. 5, 6 et 8, LEg, Loi sur l'égalité (Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1)

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: www.admin.ch/gov/fr)



Liens

www.ofp.formationprof.ch

Les offices/services cantonaux de la formation professionnelle constituent une première source d'information. Ils communiquent les adresses de services spécialisés.

www.ebg.admin.ch

Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes. Accès aux bureaux de l'égalité cantonaux ou locaux, qui proposent des informations et parfois des consultations.

www.ofas.admin.ch (Thèmes > APG / Maternité)

Office fédéral des assurances sociales – informations sur le thème des allocations pour perte de gain et le congé-maternité payés.

Il est possible d'obtenir des informations auprès des associations patronales et des syndicats, mais ce n'est en général possible que si l'on est membre.

Références bibliographiques

CSFO. *Lexique de la formation professionnelle*.

Berne : CSFO Editions, 2013. 240 pages. ISBN 978-3-03753-065-8

Version électronique avec possibilité de commuter d'une langue à l'autre: www.lex.formationprof.ch

A commander au

CSFO Distribution, Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen, tél. 0848 999 002,

distribution@csfo.ch, www.shop.csfo.ch

Commission de jeunesse de l'Union syndicale suisse. «*Je défends mes droits*». Apprentie, apprenti: tes droits de A à Z

Berne : 2016. www.jeunesse-syndicale.ch (Tes droits)

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). *Maternité – Protection des travailleuses*. Berne : 2014.

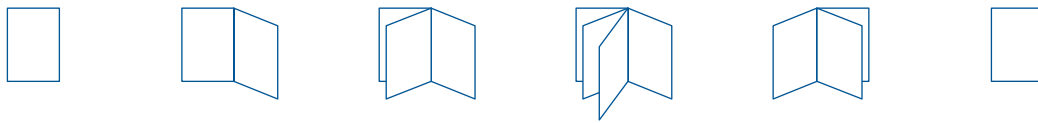
www.seco.admin.ch (Documentation > Publications et formulaires > Brochures > Travail)

Source

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). *Maternité – Protection des travailleuses*. Berne : 2014.

www.seco.admin.ch (Documentation > Publications et formulaires > Brochures > Travail)





Cet aide-mémoire fait partie de la série «Égalité des chances et traitement équitable»:

Introduction	www.formationprof.ch/download/am200.pdf
Compensation des désavantages	www.formationprof.ch/download/am213.pdf
Dépendances	www.formationprof.ch/download/am210.pdf
Dépression et risque de suicide	www.formationprof.ch/download/am211.pdf
Dyslexie et dyscalculie	www.formationprof.ch/download/am204.pdf
Égalité entre hommes et femmes	www.formationprof.ch/download/am202.pdf
Grossesse et maternité	www.formationprof.ch/download/am208.pdf
Harcèlement sexuel	www.formationprof.ch/download/am209.pdf
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	www.formationprof.ch/download/am214.pdf
Immigration	www.formationprof.ch/download/am205.pdf
Maladie et accident	www.formationprof.ch/download/am203.pdf
Mobbing	www.formationprof.ch/download/am206.pdf
Protection des données et de la personnalité	www.formationprof.ch/download/am212.pdf
Racisme	www.formationprof.ch/download/am207.pdf
Violence	www.formationprof.ch/download/am201.pdf

Aide-mémoire 208
Grossesse et maternité
www.am.formationprof.ch

Édition juin 2018

© **CSFO Berne**

La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Case postale | CH-3001 Berne
Téléphone 031 320 29 00 | formationprof@csfo.ch

www.formationprof.ch