

Foire aux questions (FAQ)

1 *Mon médecin traitant a-t-il accès au résultat de l'analyse de risque ?*

Art. 2 et 3 OProMa (voir p. 9, let. b)

Oui. Votre médecin a besoin de ces informations pour établir votre aptitude à exercer votre activité professionnelle. C'est lui qui doit évaluer votre état de santé.

2 *Je suis enceinte. Selon l'analyse de risque, mon poste présente des dangers pour ma santé et celle de mon enfant et aucune mesure n'est envisagée pour maîtriser le risque. Que puis-je faire ?*

Art 35 LTr; Art 64 OLT 1 (voir p. 10, let. d)

Votre employeur doit vous transférer à un poste équivalent, sans danger pour vous. Si cela n'est pas possible, vous avez le droit de rester à la maison et vous recevrez 80% de votre salaire jusqu'à l'accouchement.

3 *Je suis enceinte et je travaillais de nuit. Mon employeur ne pouvant me proposer un travail de jour, je suis restée 1 mois à la maison en recevant 80% de mon salaire. Maintenant, je travaille de jour, mais je suis tombée malade. Mon employeur peut-il ne pas me payer durant ma maladie vu qu'il a déjà versé 80% de mon salaire pendant 1 mois ?*

Art 35b LTr ; art. 324a CO (voir p. 10, let. d)

Non. Le paiement des 80 % du salaire faute de pouvoir proposer un poste de travail de jour est indépendant du paiement du salaire durant une maladie ou une autre incapacité de travail. Votre employeur doit vous verser votre salaire durant la maladie, selon les échelles s'il n'y a pas d'assurance perte de gain.

4 *Je suis enceinte. Je travaille dans l'industrie horlogère où je fais des contrôles de pièces. Mon poste de travail se situe près de machines très bruyantes. Je me suis plainte à mon employeur qui m'a mis à disposition des tampons auriculaires. Est-ce suffisant ?*

Art. 11 OProMa ; Art. 35 LTr ; Art. 64 OLT 1 (voir p. 9 et 10, let. a, b et d)

Non. Les protections auditives ne protègent pas votre enfant. Si l'exposition est supérieure ou égale à 85 dB(A), il existe un risque pour votre enfant. Une analyse de risque doit donc être faite pour permettre d'évaluer la situation. S'il s'avère que la valeur de 85 dB(A) était atteinte, votre employeur devrait vous transférer à un poste moins bruyant. Si un

tel transfert n'est pas possible, vous pourriez rentrer chez vous et recevoir 80% de votre salaire.

5 *Je suis enceinte. Dans le cadre de mon travail, je respire des gaz d'échappement de voitures toute la journée, je me fais du souci pour mon bébé. Est-ce justifié ?*

Art. 13 OProMa ; Art. 35 LTr ; Art. 64 OLT 1 (voir p. 9 et 10, let. a, b et d)

Les gaz d'échappement contiennent entre autre du monoxyde de carbone (CO). Ce gaz est considéré comme particulièrement dangereux pour la mère et l'enfant. Les femmes en âge de procréer devraient être informées par l'employeur de ce genre de danger ; les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne doivent pas être affectées à ce genre de poste. Votre employeur doit vous transférer sans attendre. Si cela n'est pas possible, vous pouvez rentrer chez vous et vous recevrez alors 80% de votre salaire.

6 *Je suis enceinte. Certains jours, je me sens vraiment fatiguée. J'ai alors besoin d'aller me reposer. Est-ce possible ?*

Art. 35a LTr ; Art. 34 OLT 3 (voir p. 9, let. a et p.18 ss.)

Oui. Vous pouvez quitter le travail ou vous dispenser d'y aller si vous en ressentez le besoin. Attention, le salaire pour ces heures d'absence ne sera pas forcément payé. Il le sera si vous pouvez présenter un certificat médical et que vous n'avez pas épuisé votre droit au salaire en cas d'empêchement de travailler. A signaler que vous devez pouvoir vous allonger et vous reposer dans un endroit adéquat sur votre lieu de travail, éventuellement dans un local séparé.

7 *Je suis enceinte. Mon contrat prévoit que je travaille 40 heures par semaine. Il y a beaucoup de travail en ce moment, et tout le monde doit faire des heures supplémentaires. Moi aussi ?*

Art. 60 OLT 1 (voir p. 12, let. c)

Non. Votre employeur veillera à ce que vous ne travailliez pas au-delà de la durée du travail qui a été convenue dans le contrat, dans votre cas pas plus que 40 heures par semaine, et en aucun cas plus de 9 heures par jour.

Foire aux questions (FAQ)

8 *Je suis enceinte. Je travaille habituellement en équipe et effectue des horaires de nuit. Dans mon état, je n'arrive plus à gérer ma fatigue. Que puis-je faire ?* Art. 35a et 35b LTr (voir p. 10, let. c et d, et p. 20, let. b)

Les femmes enceintes ne doivent jamais travailler entre 20 et 6 heures durant les 8 semaines avant l'accouchement. Pendant toute la grossesse et de la 8ème à la 16ème semaine après l'accouchement, votre employeur doit vous proposer un travail de jour équivalent. Vous êtes alors libre de continuer de travailler la nuit ou d'accepter le travail de jour proposé. Si un travail de jour équivalent n'est pas possible, 80% de votre salaire vous sera versé si vous ne voulez ou ne pouvez pas travailler la nuit.

9 *Je suis enceinte et je travaille comme secrétaire. J'estime que mon activité est pénible, car je suis assise toute la journée et j'ai beaucoup de travail. Mon employeur refuse de me permettre de rester à la maison, car il estime que mon travail n'est pas pénible et je n'ai pas de certificat médical. Qu'en est-il ?* Art. 35a LTr (voir p. 12, let. a et b et p. 22 ss.)

Si vous le demandez, vous pouvez être dispensée de travailler. Toutefois, sans certificat médical et sans constat que votre activité est objectivement pénible, l'employeur n'a pas l'obligation de payer le salaire. Un tel congé non payé pourrait toutefois avoir des conséquences sur le montant de l'allocation de maternité, vu que celle-ci est calculée sur le revenu moyen réalisé avant l'accouchement.



Foire aux questions (FAQ)

10 *Je suis enceinte. Suis-je obligée de le dire à mon employeur ?*

Rien ne vous y oblige. Toutefois, plus tôt vous lui annoncerez votre état, plus tôt il pourra prendre les dispositions nécessaires pour adapter votre poste de travail et ainsi mieux vous protéger. Sachez que, par exemple, l'effet de certains produits chimiques est particulièrement néfaste au tout début de la grossesse.

11 *J'ai annoncé ma grossesse à mon employeur et il m'a mise à la porte...* Art. 336c CO (voir p. 24 ss.)

Si vous avez un contrat de durée indéterminée et que le temps d'essai est terminé, votre employeur a l'interdiction de vous licencier pendant la grossesse et durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement. La résiliation est donc nulle. Pour éviter tout risque de perdre votre droit au salaire, communiquez aussitôt que possible à votre employeur, de préférence par écrit, que vous êtes prête à continuer ou à reprendre le travail.

12 *Je viens d'accoucher et je veux recommencer à travailler tout de suite. Est-ce possible ?* Art. 35a LTr (voir p. 18)

Non. Votre employeur a l'interdiction de vous occuper durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Par contre, après ces 8 semaines, vous pouvez retourner au travail, mais vous perdez tous vos droits au congé de maternité payé.

13 *Mon enfant est né. J'ai recommencé à travailler après mon congé de maternité, mais il est souvent malade et la garderie refuse alors de le garder. Que puis-je faire ?* Art. 36 LTr; Art 324a CO

Sur présentation d'un certificat médical pour l'enfant, votre employeur doit vous accorder un congé (à vous ou au père) pour le temps nécessaire à la garde (3 jours au maximum par cas de maladie). La maladie d'un proche est considérée comme un empêchement de travailler non fautif et votre salaire doit donc vous être payé si vos droits en la matière ne sont pas épuisés.



Foire aux questions (FAQ)

14 *Je suis enceinte et je travaille auprès de mon employeur actuel depuis le 1er juillet 2004. Le 15 juin 2005, j'ai présenté un certificat médical attestant de l'obligation de rester au lit en raison de ma grossesse. J'ai accouché le 15 août 2005. Quels sont mes droits avant l'accouchement ?* Art. 324a CO (voir p. 12 ss.)

Durant la 1ère année de service (du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005), vous avez droit à 3 semaines de paiement de salaire. Le 1er juillet 2005, vous êtes entrée dans votre 2ème année de service et vous avez droit dès ce moment à un mois de salaire payé selon l'échelle bernoise. Votre employeur devra donc verser votre salaire du 15 juin au 31 juillet 2005 (2 semaines + 1 mois). Du 1er au 15 août, vous ne serez pas payée, car vous avez épuisé vos droits en cas d'empêchement de travailler, à moins que votre contrat de travail ou une CCT prévoie des droits au salaire plus étendus.

15 *J'ai accouché et j'ai terminé le congé de maternité de 14 semaines. Je suis en pleine forme, mais je souhaite néanmoins ne pas retravailler tout de suite et rester encore un peu avec mon enfant. En ai-je le droit ?* Art. 35a, al. 3 LTr; Art. 324a CO (voir p. 20, let. c et p. 22 s.)

Vous avez le droit de ne pas retourner travailler durant les 15ème et 16ème semaines après l'accouchement. Ensuite, vous devez travailler, sauf si vous êtes en incapacité médicale. Par contre, votre employeur ne doit pas vous payer le salaire durant ces deux semaines, puisque vous n'êtes plus en congé de maternité payé et que vous n'êtes pas empêchée de travailler. Par contre, si vous allaitez, l'employeur ne peut pas vous obliger à travailler, même après la 16ème semaine, si vous n'êtes pas d'accord, mais vous ne serez pas payée.

16 *J'ai accouché le 1er août 2005. J'avais résilié mon contrat de travail avant l'accouchement pour le 30 septembre 2005. Ai-je droit à la totalité du congé de maternité payé vu que ce dernier se termine le 6 novembre 2005 ?* Art. 16b LAPG (voir p. 19, let. d)

Oui. Pour avoir la totalité du congé de maternité payé, il faut avoir été sous contrat au moment de l'accouchement. Peu importe si ensuite vous ne reprenez pas le travail.



Foire aux questions (FAQ)

17 *Je suis enceinte depuis le 1er août 2005 et je devrais accoucher le 1er mai 2006. Mon employeur a résilié mon contrat le 25 juin 2005 pour le 30 septembre 2005 en respectant le délai de congé de 3 mois. Cette résiliation est-elle valable ? Ai-je droit au congé de maternité après l'accouchement ?* Art. 336c CO (voir p. 24, let. c)

Lorsque la résiliation a été donnée avant la période de protection, pour une date tombant dans cette période, le délai de résiliation est suspendu et ne recommence à courir qu'après la fin de la période. Dans votre cas, cela signifie que la résiliation est reportée au 31 octobre 2006 (voir schéma ci-dessous). Vous avez donc droit au congé de maternité payé : au moment de l'accouchement, vous remplissez les conditions, notamment celle d'être sous contrat de travail.

18 *Six mois après l'accouchement, je continue d'allaiter. Je suis donc restée à la maison, comme j'en ai le droit. Pour cette raison, mon employeur m'a mise à la porte. Est-ce juste ?* Art. 9 LEg ; Art. 336b CO (voir p. 27, let. b)

Non. Si le licenciement a pour motif le fait que vous allaitiez, il s'agit d'un licenciement abusif. Si vous voulez le contester, il faut que vous fassiez opposition au congé, par écrit, auprès de votre employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si vous n'arrivez pas à vous entendre avec votre employeur pour maintenir le contrat de travail, vous avez un délai de 180 jours dès la fin du contrat pour saisir un tribunal et demander le paiement d'une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire.

