

# Travail et maternité

## 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 adéquate 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 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.

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 compromise. 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 l'être 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: 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<sup>e</sup> 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 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 pour congé de maternité.

### **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. Le congé donné en violation de cette disposition est nul.

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: 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.

### **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). Le droit n'existe pas en cas d'adoption. Durant ce congé, des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire sont payées à la travailleuse, pour autant qu'elle ne reprenne pas une activité lucrative, même partiellement.

Les modalités de ce congé 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: 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).

Les cantons peuvent prévoir des dispositions complémentaires ou étendre le droit aux cas d'adoption.

### 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).

### Non-discrimination des femmes durant la maternité

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

Pour le 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: Maternité - protection des travailleuses, 2016

---

### 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

# Travail et maternité

## Généralités

Le droit fédéral règle de manière complète la question. Il y a donc lieu de se référer en premier lieu à la fiche fédérale. Vous pouvez également consulter la page "Grossesse et maternité" disponible sur le site du Service de la protection des travailleurs et des relations du travail.

Le droit cantonal fixe les autorités compétentes. À noter enfin que chaque canton (ou commune) détermine librement le statut de ses employées.

## Procédure

On peut distinguer les cas suivants de litiges ayant pour objet la maternité :

### Litige entre l'employée et son employeur

Si l'employée n'est pas employée d'Etat, le litige est soumis au **Tribunal du travail** si la valeur litigieuse est inférieure à Fr. 30'000.-. Si elle est supérieure, c'est le **Tribunal de district** qui sera compétent. Dans la première hypothèse, une procédure de conciliation est menée par l'autorité de conciliation.

Si l'employée est employée d'Etat, c'est la loi sur le personnel de l'Etat du Valais qui s'appliquera. Après des voies de recours internes, le recours au **Tribunal cantonal** sera ouvert contre la décision du Conseil d'Etat.

Si l'employée est fonctionnaire communale, on consultera chaque fois le droit communal fixant le statut des employés de la commune afin de connaître la procédure applicable.

### Litige entre l'employée et une caisse d'assurance-maladie

L'assurance maladie doit rendre une décision formelle (sur simple requête de l'assurée), contre laquelle l'assurée peut faire opposition en mentionnant ses griefs. En tenant compte de ces derniers, la caisse doit rendre une nouvelle décision, qui sera cette fois susceptible de recours au **Tribunal cantonal des assurances**, puis au **Tribunal fédéral des assurances**.

### Litige concernant l'allocation pour perte de gain en cas de maternité

Se référer aux fiches fédérale et cantonale: "Maternité - allocations pour perte de gains".

## Sources

Responsable rédaction: HETS Valais

Sources:

Site internet du Service de protection des travailleurs et des relations du travail (VS)

Chancellerie d'Etat (CHE) (Sion)  
Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) (Sion)  
Service social de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)  
Association valaisanne femmes-rencontres-travail (FRT) (Sion)

## Lois et Règlements

Loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010  
Loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016

## Sites utiles

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) - Maternité  
Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) - Conflits de travail

# Travail et maternité

## Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante

Se référer également à la fiche fédérale concernant les allocations pour perte de gain en cas de service militaire et civil.

Pour les allocations de maternité, se référer à la fiche cantonale Maternité : allocations pour perte de gain

## Descriptif

L'application de la Loi fédérale sur le travail et du Code des obligations

Les tribunaux des prud'hommes et la cour civile du Tribunal cantonal traitent des litiges entre employeur/euses et employée concernant l'application de la Loi fédérale sur le travail (voir la fiche fédérale ) et du Code des obligations.

## Recours

En matière de droit du travail

La procédure au fond est précédée d'une tentative de **conciliation** devant une autorité de conciliation. Si la conciliation aboutit, elle met fin au procès.

Les recours sont à adresser aux tribunaux des prud'hommes pour une valeur litigieuse de moins de 30'000 fr.; le tribunal d'arrondissement est compétent pour les litiges de 30'000 à 100'000 fr. (et la Chambre patrimoniale cantonale pour les litiges supérieurs à 100'000 fr.)

Les actions sont ouvertes auprès du **tribunal du domicile ou du siège** de la partie contre qui le procès est ouvert (défendeur) ou auprès du **tribunal du lieu** où la travailleuse exerce habituellement son activité professionnelle.

Toutes les causes relatives à la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud doivent être adressées au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

Pour des informations complémentaires s'adresser aux :

- Agences d'Assurances sociales
- Agences communales AVS du canton
- Tribunaux des prud'hommes

## Sources

Recueil systématique de la législation vaudoise Recueil systématique de la législation fédérale

---

## Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

## Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

## Sites utiles

Aucun site trouvé pour cette fiche



# Travail et maternité

## Généralités

Prière de se référer à la fiche fédérale correspondante, les règles concernant la maternité figurent en effet pour l'essentiel dans la législation fédérale, à savoir dans la loi fédérale sur le travail, le Code des obligations et la loi fédérale sur l'assurance-maladie. Il convient également de renvoyer à la fiche fédérale concernant les allocations pour perte de gain en cas de service militaire et civil.

S'agissant des allocations de maternité, se référer à la fiche Maternité : allocations pour perte de gain

## Descriptif

### Maternité et salaire

Depuis le 1er juillet 2005, les travailleuses ont droit à un congé de maternité payé, mais pas forcément intégralement, de 14 semaines au moins à compter de l'accouchement. Ce congé est financé, en partie au moins, par le système des allocations pour perte de gain. Les employées de l'administration cantonale bénéficient d'un congé payé de 16 semaines, dont 14 au moins doivent être prises après l'accouchement.

Consultez la page Protection de la maternité du service cantonal de l'économie et de l'emploi SEE.

### Pour quel délai résilier le contrat de travail ?

Si la travailleuse ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle après son accouchement, elle fera bien de résilier son contrat de travail pour la fin de la période de son droit au salaire (fin du congé de maternité payé) plutôt que pour la date de l'accouchement, car dans ce cas, elle risque de renoncer à plusieurs mois de salaire.

La conciliation entre maternité et travail est souvent conditionnée par le recours à une solution d'accueil du ou des enfants hors du cadre familial. Un répertoire des crèches et garderies en activité dans le canton du Jura peut être obtenu sur le site du Service cantonal de l'action sociale ou à son secrétariat (voir l'adresse ci-dessous).

## Procédure

Les prestations de l'assurance maternité sont à réclamer à la Caisse cantonale jurassienne de compensation.

Le litige de droit du travail est introduit auprès du/de la Président-e du Conseil de Prud'hommes par une requête de conciliation en exposant sommairement l'objet du litige et en retenant des conclusions (ce que l'on réclame). La procédure de conciliation est gratuite. Si la conciliation aboutit, il en est pris note au procès-verbal et celui-ci a les effets d'une décision exécutoire. En cas d'échec de la conciliation, le-la Président-e du Conseil de Prud'hommes délivre l'autorisation de procéder à la partie demanderesse. Il appartient alors à la partie demanderesse de déposer sa demande, qui contient les conclusions et un exposé sommaire des faits, devant le Conseil de Prud'hommes, dans un délai de trois mois à compter de l'autorisation de procéder.

Le-la Président-e du Conseil de Prud'hommes juge seul les contestations dont la valeur litigieuse est inférieure à CHF 10'000, ainsi que les mesures provisoires fondées sur le contrat de travail. Pour les affaires d'une valeur supérieure, le-la Président-e du Conseil de prud'hommes est assisté-e de deux assesseurs représentant paritairement les travailleurs et les employeurs. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à CHF 30'000, la procédure est simplifiée : le Tribunal ne tient généralement qu'une audience et les exigences formelles sont moindres. Lorsque la valeur litigieuse est supérieure à CHF 30'000, ce sont les règles de la procédure ordinaire qui s'appliquent. En tout les cas, le Conseil de Prud'hommes établit les faits d'office et la procédure est gratuite lorsque la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.

# Recours

---

En matière d'assurance maternité, la voie de recours contre les décisions sur opposition de la Caisse cantonale de compensation est celle de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal.

Les jugements du Conseil de prud'hommes peuvent être attaqués auprès de la Cour civile du tribunal cantonale dans le délai de dix ou de trente jours, selon la nature de la procédure (sommaire ou ordinaire, voir la fiche sur la [procédure civile](#)). Les parties peuvent être représentées et assistées par des mandataires. Sont admis comme mandataires devant le Conseil de Prud'hommes, les avocats et les mandataires professionnellement qualifiés.

## Sources

---

Service de l'action sociale

---

### Adresses

Syndicat UNIA - Région Transjurane (Delémont)  
Syndicat suisse des services publics - SSP - Région Jura (Delémont)  
Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes / EGA (Delémont)  
Service social régional d'Ajoie et du Clos-du-Doubs (Porrentruy)  
Syndicat des enseignants jurassiens - SEJ (Delémont 2)  
Syndicat - Association du personnel de la République et Canton du Jura - APJU (Bure)  
Service social régional des Franches-Montagnes (Le Noirmont)  
Service social régional du district de Delémont (Delémont)  
Renseignements juridiques - droit du travail (Porrentruy 2)  
Service cantonal de l'action sociale (Delémont)

### Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

### Sites utiles

Site internet "Santé au travail, l'affaire de tous"  
Brochure "Maternité - Protection des travailleuses" (seco)  
Site cantonal - protection de la maternité  
Site de l'OFAS - Allocations de maternité  
Conseil de prud'hommes

# Travail et maternité

---

## Généralités

---

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Par ailleurs, la loi sur la partie générale des assurances sociales 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).

Pour les allocations de maternité, se référer à la fiche cantonale Maternité : allocations pour perte de gain.

## Descriptif

---

Le canton de Neuchâtel offre une allocation unique de naissance d'un montant de Fr. 1200.- (cf. fiche Allocations familiales).

En vertu du droit fédéral, l'allocation de naissance est versée pour chaque enfant né vivant ou après une grossesse d'au moins 23 semaines et pour autant que la mère ait eu son domicile ou sa résidence habituelle en Suisse durant les neuf mois précédant la naissance de l'enfant. L'allocation d'adoption est versée pour chaque enfant mineur placé en vue de son adoption. L'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à l'allocation.

Formulaires disponibles sur le site de la CCNC.

## Sources

---

Office de la politique familiale et de l'égalité

---

### Adresses

Tribunal régional des Montagnes et du Val-de-Ruz (La Chaux-de-Fonds)  
Office de la politique familiale et de l'égalité (Neuchâtel)  
Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers (Boudry)  
Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers (Neuchâtel)

### Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

### Sites utiles

Office de la politique familiale et de l'égalité  
Guide pratique de la famille et de l'égalité

# Travail et maternité

## Généralités

Les droits liés à la maternité sont traités par la législation fédérale, il convient donc de se référer principalement à la fiche fédérale correspondante.

Il convient également de consulter:

- les fiches fédérale et cantonale concernant l'allocation de maternité
- les fiches fédérale et cantonale concernant les allocation familiales.
- les fiches fédérale et cantonale concernant le contrat de travail.

## Descriptif

Il convient de consulter:

- les fiches fédérale et cantonale concernant l'**allocation de maternité**;
- les fiches fédérale et cantonale concernant les **allocation familiales**;
- les fiches fédérale et cantonale concernant le **contrat de travail**.

Ainsi que:

- la page "Travail et grossesse" du site du **Service public de l'emploi (SPE)**;
- la page "Travail et maternité" du classeur des familles du **Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)**;
- la page "Maternité" du site du **Syndicat des secteurs publics (SSP)**.

## Procédure

Dans le canton de Fribourg, c'est le **Tribunal des prud'hommes** qui tranche les litiges relatif aux rapports de travail de droit privé qui s'élevèrent entre un travailleur ou une travailleuse et un employeur. Pour plus d'informations, se référer à la fiche cantonale sur le contrat de travail.

Les prestations de l'assurance maternité sont à réclamer à la Caisse cantonale de compensation. Pour plus d'informations, consultez la fiche cantonale sur l'assurance maternité.

## Recours

### Litiges entre l'employée et son employeur

Le **Tribunal cantonal** tranchera comme autorité de deuxième instance des appels et recours sur les jugements du Tribunal des prud'hommes.

Le jugement du Tribunal cantonal pourra faire l'objet d'un recours au **Tribunal fédéral**

### Litiges concernant l'assurance maternité

Les décisions de la Caisse cantonale de compensation AVS concernant les allocations maternité sont sujettes à opposition auprès de celle-ci, dans les trente jours dès leur communication. Les décisions sur réclamation sont sujettes à recours au Tribunal cantonal.

## Sources

---

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)

Service public de l'emploi (SPE)

Caisse cantonale de compensation

---

### Adresses

Bureau de l'égalité et de la famille (Fribourg)

espacefemmes-frauenraum (Fribourg)

Service public de l'emploi - SPE (Fribourg)

### Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

### Sites utiles

SPE - Travail et grossesse

BEF - Travail et maternité

SSP - Maternité

# Travail et maternité

## Généralités

Le droit du travail relève principalement du droit fédéral. Se référer à la fiche fédérale.

## Descriptif

Le droit cantonal genevois prévoit une assurance en cas de maternité et d'adoption. En cas de maternité, elle complète le droit fédéral et verse une allocation pour perte de gain de 2 semaines (qui s'ajoutent aux 14 semaines prévues par le droit fédéral). En cas d'adoption, elle verse une allocation de perte de gain pendant 16 semaines. L'allocation de perte de gain correspond au 80% du revenu de l'activité dépendante ou indépendante. Pour plus de détails, il convient de se référer à la fiche cantonale Maternité: allocations pour perte de gain.

## Procédure

Les litiges relevant des rapports de travail dans le domaine du droit privé et concernant l'application de la loi fédérale sur le travail et du droit des obligations sont de la compétence du Tribunal des prud'hommes. Se référer à la fiche Travail: le contrat de travail.

Les prestations de l'assurance-maternité sont à réclamer auprès de la Caisse de compensation AVS de l'employeur.

## Recours

Les jugements du Tribunal des prud'hommes peuvent être remis en question auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice dans le délai de dix ou de trente jours, selon la nature de la procédure (sommaire ou ordinaire, voir la fiche sur la procédure civile).

En matière d'assurance-maternité, la voie de recours contre les décisions sur opposition de la Caisse de compensation est celle de la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice. Consulter la fiche Maternité: allocations pour perte de gain.

---

### Adresses

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (Genève 8)  
Caisse cantonale genevoise de compensation AVS (Genève 2)  
Chambre des assurances sociales de la Cour de Justice (Genève 1)

### Lois et Règlements

Loi sur l'assurance en cas de maternité et d'adoption J 5 07

### Sites utiles

OCIRT  
La clé - répertoire d'adresses  
Mémento 6.02 Allocation de maternité

