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 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 319 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 et de la travailleuse, en particulier des femmes enceintes, des accouchées et de celles qui allaitent. L'employeur-e 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 (OLT 1), "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 OLT 1). 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-e 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-e 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 OLT 1).

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-e.

L'incapacité de travail découlant d'un accident est couverte par l'assurance accident obligatoire pour tous les salarié-e-s (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-e, 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 dixième 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-e 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-e 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-e 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-e 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 l'autre parent, d'adoption ou d'un congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

Interdiction de licenciement et fin du contrat de travail

Après le temps d'essai, l'employeur-e 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). L'employeur-e ne peut pas non plus

résilier le contrat de travail tant que dure le congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, pour une période maximale de 6 mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir, soit lorsque la première indemnité journalière de prise en charge est versée. 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 durée 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-e 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 l'autre parent (anciennement intitulé 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 (art. 335c al. 3 CO).

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 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 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-e 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 ou 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-e doit donner congé au travailleur ou à la travailleuse dont l'enfant est malade, jusqu'à concurrence de trois jours par cas (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-e) 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-e 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)
Ordonnance du DEFR du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (RS 822.111.52)

Sites utiles

mamagenda - check-listes et outils sur la maternité
OFAS - Informations sur l'allocation maternité
Infor.Maternité
SECO - protection de la maternité

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 "Protection de la 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.

Depuis le 1er janvier 2024, une modification de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) est entrée en vigueur en cas de décès de l'un des parents peu après la naissance de l'enfant. Des informations plus précises concernant ce sujet peuvent être consultées sur le site de l'Office fédéral des assurances sociales en cliquant ici.

Descriptif

Depuis le 1er juillet 2005, et selon l'art. 329f du code des obligations, les travailleuses ont droit, après l'accouchement, à un congé de maternité de 14 semaines (ou 98 jours). Celui-ci est à prendre en une seule fois.

Pendant le congé maternité, les travailleuses ont le droit à des indemnités journalières qui équivalent au 80% de leur salaire (article 16e de la loi sur les allocations pour perte de gain).

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".

Procédure

Les centres de consultation SIPE sont à disposition en cas de questions juridiques et sociales. Pour accéder au site internet des centres SIPE et y découvrir les différentes prestations proposées, **cliquer ici.**

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 employées de la commune afin de connaitre 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 et paternité - allocations pour perte de gains".

Recours

Se référer à la législation en vigueur.

Sources

Responsable rédaction: HESTS Valais

Sources:

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

Adresses

Office cantonal de l’égalité et de la famille (OCEF) (Sion)
Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Fédération valaisanne des centres SIPE (sexualité, information, prévention, éducation) (Sion)

Lois et Règlements

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

Sites utiles

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) - Conflits de tavail
Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) - Protection de la maternité

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 et à la fiche fédérale Maternité et paternité : allocations pour perte de gain.

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

Descriptif

Se référer à la fiche fédérale qui traite de manière exhaustive la question.

Les fiches fédérale et cantonale Maternité et paternité : allocations pour perte de gain permettent également de connaître les droits aux allocations en cas de maternité et de paternité.

Les informations concernant l'allocation maternité sont également disponible sur le site de la caisse cantonale vaudoise de compensation CCVD.

Procédure

Les tribunaux des prud'hommes traitent des litiges entre employeur/euses et employé.es concernant l'application de la Loi fédérale sur le travail (voir la fiche fédérale) et du Code des obligations jusqu'à une valeur litigieuse de CHF 30'000.-. Au-delà et jusqu'à une valeur de CHF 100'000.-, ce sont les tribunaux d'arrondissement qui sont compétents, tandis que la Chambre patrimoniale cantonale est compétente pour les litiges de valeur supérieure.

Les actions doivent être ouvertes auprès du **tribunal du domicile ou du siège** de la partie contre laquelle le procès est ouvert (défendeur) ou auprès du **tribunal du lieu** où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle. La page spéciale du site de l'Etat de Vaud relative aux conflits du travail décrit plus en détails la procédure.

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.

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.

Recours

Le jugement du Tribunal civil de première instance peut faire l'objet d'un appel (si la valeur litigieuse est supérieure à CHF 10'000.-) ou d'un recours (si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 10'000.-) auprès du Tribunal cantonal dans les 30 jours qui suivent la notification de l'instance précédente.

En dernière instance, un recours peut être porté devant le Tribunal fédéral si la valeur litigieuse est d'au moins CHF 15'000.- dans les 30 jours qui suivent la notification du Tribunal cantonal.

Recours contre une décision d'allocation familiale

En cas de désaccord avec une décision d'allocation familiale une opposition auprès de la Caisse cantonale de compensation est possible dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision.

Dans un second temps, un recours est possible auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision sur opposition.

En dernière instance, un recours peut être déposé devant le Tribunal fédéral dans les 30 jours qui suivent la notification de l'arrêt du Tribunal cantonal.

Sources

Base législative 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

Site de l'Etat de Vaud : agences d'assurances sociales
Site de l'Etat de Vaud : conflit du travail
brochure fédéral maternité

Travail et maternité

Généralités

Le droit du travail relève principalement du droit fédéral, il convient donc de se référer à la fiche fédérale. Vous pouvez également consulter la page "Grossesse et maternité" disponible sur le site du canton du Jura.

Pour les allocations de maternité, voir les fiches fédérale et cantonale « Maternité et paternité : allocations pour perte de gain ».

Pour les allocations familiales, voir les fiches fédérale et cantonale « Allocations familiales ».

Descriptif

Outre la protection contre les licenciements, les femmes enceintes disposent de toute une série de droits destinés à protéger leur santé et celle de leur enfant : droit de quitter son travail en tout temps, durée quotidienne de travail limitée, pauses supplémentaires, durée du travail en position debout limitée dès le sixième mois de grossesse, interdiction de certains travaux dangereux ou pénibles. Des dispositions s'appliquent également aux femmes qui allaitent. Les femmes concernées doivent, dès leur engagement, être informées des risques pour la grossesse présents à leur poste de travail.

Pour plus de détails à ce propos, se référer à la fiche fédérale correspondante qui traite de manière exhaustive de la question de la protection de la maternité en droit du travail.

Pour les allocations de maternité, voir les fiches fédérale et cantonale « Maternité et paternité : allocations pour perte de gain ». Des informations concernant l'allocation de maternité sont également disponibles sur le site de l'établissement cantonal des assurances sociales du Jura.

Pour les allocations familiales, voir les fiches fédérale et cantonale « Allocations familiales ». Des informations concernant les allocations familiales sont également disponibles sur le site de l'établissement cantonal des assurances sociales du Jura.

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 Conseil de prud'hommes du Tribunal de première instance. La procédure au fond est, en principe, précédée d'une tentative de conciliation devant une autorité de conciliation. Si la conciliation aboutit, elle met fin au procès. Les litiges relevant des rapports de travail au sein de l'Etat sont de la compétence de la Cour administrative du Tribunal cantonal. À ce propos, se référer aux fiches : « Travail: le contrat de travail » et « Procédure civile suisse ».

Pour les démarches à entreprendre ainsi que la procédure en cas de litige en matière de prestations de l’assurance-maternité, voir les onglet « Procédure » et « Recours » de la fiche cantonale « Maternité et paternité : allocations pour perte de gain ».

Recours

Pour les litiges relevant des rapports de travail dans le domaine du droit privé, le jugement de première instance qui sera rendu est susceptible d'un appel (art. 308 et ss CPC) ou d'un recours (art. 319 ss CPC) auprès de la Cour civile du Tribunal cantonal.

Pour le recours en matière de prestations de l’assurance-maternité, voir la fiche cantonale « Maternité et paternité : allocations pour perte de gain ».

Sources

Service de l'action sociale

Adresses

Syndicat Unia - Région Transjurane (Delémont)
Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes / EGA (Delémont)
Renseignements juridiques - droit du travail (Porrentruy 2)

Lois et Règlements

Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l’industrie, l’artisanat et le commerce (RS 822.11)
Loi jurassienne du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11)

Sites utiles

Site de l'OFAS - Allocations de maternité
Site cantonal - protection de la maternité

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 et paternité : allocations pour perte de gain.

Descriptif

Allocation de naissance et d'adoption

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 (art. 3 al. 3 LAFam).

Un montant unique de Fr. CHF 1'200.00 est alloué lors de la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption (art. 1 Arrêté fixant le montant des allocations familiales).

Formulaires disponibles sur le site de la CCNC.

Procédure

Formulaire de demande d'allocations familiales et de naissance auprès de la Caisse cantonale neuchâteloise de compensation.

Recours

Les décisions prises par les caisses de compensation pour allocations familiales peuvent faire l'objet d'une opposition auprès de celles-ci (art. 28 al. 1 LILAFam).

Les décisions sur opposition des caisses de compensation pour allocations familiales peuvent ensuite faire l'objet d'un recours auprès du tribunal cantonal (art. 28 al. 2 LILAFam).

Sources

- Office de la politique familiale et de l'égalité
- Caisse cantonale neuchâteloise de compensationde compensation

---

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)
Caisse cantonale neuchâteloise de compensation (Neuchâtel)

Lois et Règlements

Caisse cantonale neuchâteloise de compensation
Loi d'introduction de la loi fédérale sur les allocations familiales (LILAFam), du 3 septembre 2008
Arrêté fixant le montant des allocations familiales, du 17 septembre 2014

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.
- les fiches fédérale et cantonale concernant les prochess aidant-e-s.

Descriptif

Il convient de consulter:

- les fiches fédérale et cantonale concernant **l'allocation de maternité** et **le congé paternité**;
- les fiches fédérale et cantonale concernant **les allocation familiales**;
- les fiches fédérale et cantonale concernant **le contrat de travail**.
- les fiches fédérale et cantonale concernant **les proches aidant-e-s**.

Ainsi que:

- la page "la grossesse et le travail" du site du **Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF);**
- 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'élèvent 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 hommes-femmes 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). Pour les femmes dont le gain assuré dépasse le maximum prévu par le droit fédéral, l'assurance-maternité cantonale complète le montant des 98 indemnités journalières de droit fédéral, à concurrence du maximum prévu par le droit cantonal.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le droit aux 112 indemnités journalières est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 84 jours au plus (donc 196 indemnités au maximum). Les indemnités touchées sur le plan fédéral (98 + 56 ij au maximum en cas d'hospitalisation du nouveau-né), sont déduites de la durée totale prévue par le droit cantonal.

En cas d'adoption, l'assurance cantonale verse des allocations de perte de gain pendant 16 semaines (112 indemnités journalières) en cas d'adoption d'un enfant âgé de plus de 4 ans et jusqu'à 8 ans révolus. En cas d'adoption d'un enfant de moins de 4 ans, les montants et indemnités touchés au titre du droit fédéral (14 indemnités journalières au maximum) sont déduits des 112 indemnités journalières prévues par le droit cantonal.

L'allocation de perte de gain prévue par l'assurance cantonale 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 et paternité: 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.

Sources

Adresses

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

Lois et Règlements

Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (J 5 07 - LAMat)

Sites utiles

OCIRT
Mémento 6.02 Allocation de maternité
La clé - répertoire d'adresses
Office cantonal des assurances sociales (OCAS)