

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Les questions fréquemment posées sur le congé maternité

Dernière mise à jour : juin 2007

Congé maternité / Allocation de maternité

1. Fin du droit à l'allocation de maternité et reprise du travail

„Avant mon accouchement, je travaillais comme secrétaire à 80%, et en plus, j'étais employée dans un home 10 heures par mois, pour lesquelles j'étais rétribuée à l'heure. C'est seulement mon salaire de secrétaire qui a été pris en considération par la caisse de compensation responsable pour calculer le montant de mon allocation maternité. J'ai renoncé à déclarer mon petit revenu dans le home, d'entente avec ma cheffe. Je suis actuellement en 9^{ème} semaine de congé maternité. Afin de pouvoir augmenter mes indemnités journalières, est-ce que j'ose travailler quelques heures dans le home ? Si oui, est-ce que j'ai toujours droit à l'allocation de maternité ? “

En principe, selon [l'art. 35a al.3 de la Loi sur le travail](#), vous avez le droit de reprendre votre activité rémunérée dès la 9^{ème} semaine après l'accouchement, passée l'interdiction de travailler de 8 semaines.

Dans ce cas, votre droit à l'allocation s'éteint avant les 14 semaines ou 98 jours. Le droit à l'allocation de congé maternité s'éteint pour toute reprise anticipée de l'activité rémunérée et ceci indépendamment du taux d'occupation et de la durée de l'engagement ([art. 16d LAPG](#), [art. 25 RAPG](#)). Cette solution législative a pour but de vous encourager, en tant que mère, de profiter de l'entier de votre congé maternité.

2. Chômage et droit à l'allocation de maternité

„Je suis au chômage et touche des indemnités de l'assurance chômage AC. Est-ce que je peux quand même bénéficier d'un congé maternité et si oui, à combien se montent les allocations ? “

Oui. Selon le règlement sur les allocations pour perte de gain ([art. 29 RAPG](#)), vous avez droit à un congé maternité payé de 14 semaines, si vous avez touché des indemnités de l'assurance chômage jusqu'à la naissance de votre enfant ou bien si, au moment de l'accouchement, vous remplissez la condition de la période de cotisation nécessaire. Vo-

tre salaire continue d'être versé et il correspond au minimum au montant de l'indemnité journalière de chômage touchée jusque-là.

Pendant la durée du congé maternité et le paiement de l'allocation maternité selon la LAPG, le paiement des indemnités de l'assurance chômage est interrompu.

3. Résiliation des rapports de travail et droit à l'allocation de maternité

„Durant ma grossesse, j'ai donné ma démission auprès de l'entreprise Z. Le délai de résiliation est de 3 mois et le terme de l'accouchement est prévu dans un mois. Est-ce que j'ai droit à l'allocation de maternité quand bien même j'ai résilié mon contrat de travail ? “

Oui! Une des conditions préalables pour bénéficier de l'allocation de maternité est qu'au moment de la naissance, vous ayiez encore le statut d'employée ([art. 16b, al. 1, lettre C, chiffre 1 LAPG](#)). Les rapports de travail doivent avoir duré au minimum jusqu'au jour de l'accouchement, celui-ci y compris. Le fait d'avoir un contrat résilié ou pas au moment de l'accouchement n'entre pas en considération, de même que votre décision de reprendre le travail ou pas après la naissance n'a aucune importance pour avoir droit au congé maternité.

4. Être mineure et droit à l'allocation de maternité

„J'ai 17 ans, je suis en seconde année d'apprentissage et je suis enceinte. Est-ce que j'ai droit à l'allocation de maternité ? “

En principe, en tant que mère, vous avez droit à l'allocation de maternité, à la condition que vous ayiez été assurée obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement (c'est-à-dire avoir cotisé à l'AVS, ces déductions étant retenues sur le salaire) et que, au cours de cette période, vous avez exercé une activité lucrative durant cinq mois, et qu'enfin à la date de l'accouchement, vous êtes salariée ou exercez une activité indépendante ([art. 16b LAPG](#)).

Ces trois conditions préalables doivent toutes être remplies, sinon il n'existe aucun droit à l'allocation de maternité. Ce droit n'est pas lié à un quelconque âge minimum.

Par contre, parce que vous êtes mineure, vous n'avez pas pu payer de cotisations à l'AVS. Vous avez quand même droit à l'allocation de maternité, pour autant que vous remplissiez les deux autres conditions.

5. Déductions sociales et allocation de maternité

„Mon employeur retient les déductions sociales de mon allocation de maternité. En a-t-il le droit ? “

Oui! L'allocation de maternité est considérée et traitée comme un salaire normal, selon [l'art. 16b-h LAPG](#). Par conséquent, les déductions sociales sont payées pour moitié par l'employée (la bénéficiaire de l'allocation de maternité) et par moitié par l'employeur. Les cotisations habituelles AVS/AI et APG sont prélevées de l'allocation de maternité, de même que, pour les salariées, la cotisation à l'assurance-chômage (AC).

Les prestations de l'employeur et les cotisations AVS/AI, APG, AC sont prises en charge par le Fonds de compensation du régime des allocations pour perte de gain ([art 19a, al. 1 et 1^{bis} LAPG](#)).

Le montant de l'allocation de maternité est porté sur le Compte Individuel AVS de l'assurée. Les allocations de maternité comptent pour le calcul des futures rentes.

6. Autres déductions et allocation de maternité

„Est-ce que je dois payer les cotisations à la caisse de pensions (LPP), à l'assurance pour pertes de gain en cas de maladie (LAMal) et à l'assurance accidents (LAA) durant mon congé maternité payé?“

Cotisations à la caisse de pensions (LPP):

Dans le cas où l'employeur ne paye aucun salaire durant le congé maternité, l'employée touche des allocations de maternité directement de son employeur ou de la caisse de compensation AVS, [l'article 8 al. 3 de la LPP](#) prévoit expressément que l'assurance selon la LPP se poursuit durant toute la durée de versement de l'allocation de maternité.

Ce qui veut dire que l'employeur continue de verser sa part des cotisations, tandis que les cotisations de l'employée sont déduites de l'allocation de maternité.

Durant les 14 semaines que dure le congé maternité, le montant versé au titre des cotisations LPP sera le même qu'il l'était avant la naissance ([art. 8, al. 3 LPP](#), [art 329f du Droit des obligations](#)), aussi quand le salaire annuel diminue en raison de la maternité. Dans le cas où l'obligation de cotiser pèse trop la situation financière de la mère, elle peut demander la diminution de son salaire « coordonné » (c'est-à-dire la partie du salaire obligatoirement assurée).

Assurance pour pertes de gain en cas de maladie:

Les primes pour l'assurance perte de gains sont déduites de l'allocation de maternité. L'assurance maladie ne permet aucune libération des primes.

Assurance accidents:

Aucune prime pour l'assurance accident ne peut être déduite de l'allocation de maternité ([art. 115, al. 1, lettre d OLAA](#)). Le législateur a délibérément libéré l'allocation de maternité du devoir de payer des primes. Ceci signifie que la mère est assurée gratuitement contre les accidents.

7. Les impôts et l'allocation de maternité**„Est-ce que l'allocation de maternité est assujettie à l'impôt?“**

L'allocation de maternité est imposable, comme tous les autres revenus. Pour les employées étrangères, l'impôt à la source sera prélevé, à moins qu'elles ne soient au bénéfice d'un permis de séjour (permis C) ou bien qu'elles vivent de fait et de droit avec leur conjoint, soit de nationalité suisse, soit au bénéfice d'un permis de séjour.

Le travail de nuit pendant et après la grossesse

8. Le travail de nuit durant les 7 premiers mois de grossesse

“Enceinte de 6 mois, je suis infirmière et je dois régulièrement travailler de nuit. Cela m'est assez pénible ces derniers temps et je me sens vite fatiguée. Est-ce que je dois continuer de travailler la nuit ?“

En principe oui. Mais avec un certificat médical établi par votre médecin, vous pouvez demander à votre employeur un travail de jour équivalent depuis le début de votre grossesse jusqu'à la fin du 7^{ème} mois ([art 35b, al. 1 LTr](#)). Par contre, à partir du 8^{ème} mois de grossesse, c'est une obligation pour votre employeur ([art 35a, al. 4 LTr](#), voir No 9). Ceci vaut aussi après l'accouchement, entre la 8^{ème} et la 16^{ème} semaine (il est interdit de travailler durant les 8 premières semaines suivant l'accouchement).

Dans le cas où votre employeur ne peut ou ne veut vous offrir un travail équivalent de jour, vous pouvez rester à la maison et ne pas aller travailler. Vous avez alors droit à 80% de votre salaire.

9. Travail de nuit dès le 8ème mois de grossesse, jusqu'à l'accouchement

“Enceinte de 8 mois, selon mon chef, je devrais continuer de travailler dans l'équipe de nuit. Physiquement et psychiquement, j'atteins petit à petit mes limites. Que puis-je faire?“

Durant les 8 dernières semaines de leur grossesse, les femmes enceintes n'osent plus travailler de nuit entre 20 heures et 6 heures. Cette interdiction est absolue. Ce qui veut

dire que vous-même, de même que votre employeur, devez respecter cette réglementation ([art. 35a, al. 4 LTr](#)).

Si votre employeur ne peut pas vous proposer un travail équivalent durant la journée, vous avez le droit de rester à la maison et vous recevez le 80% de votre salaire ([art. 35b, al. 2 LTr](#)).

Vous devez présenter un certificat médical de votre médecin qui certifie la date probable de votre accouchement. Tout employeur peut requérir l'établissement d'un tel certificat médical afin de pouvoir assurer la protection des femmes enceintes au moment défini par la loi.

Absences durant la grossesse et l'obligation de versement du salaire par l'employeur

10. Versement du salaire selon le Code des obligations (CO) durant la grossesse et le congé maternité

„Je suis enceinte de 6 mois et je suis en congé-maladie jusqu'à la naissance de mon enfant. Mon employeur prétend qu'il n'est pas obligé de me payer de salaire durant cette période. De plus, selon lui, la nouvelle assurance-maternité (selon la loi sur les allocations pour perte de gain) devrait remplacer mon salaire. Est-ce que c'est vrai ?“

Non! Pendant votre grossesse, votre employeur est tenu de vous verser votre salaire si vous êtes empêchée de travailler sans faute de votre part, en raison de votre grossesse par exemple ([art. 324a CO](#)). Le versement du salaire durant le congé maternité selon la LAPG ne prend effet qu'à partir de la naissance ([art. 16b et ss. LAPG](#))

Si vous êtes dans l'incapacité de travailler durant votre grossesse, ce qui doit être attesté par un certificat médical, votre employeur est tenu de vous verser votre salaire complet durant une certaine période. La durée de cette période de paiement obligatoire du salaire par l'employeur dépend des barèmes ou échelles suivants, qui varient en fonction du lieu et du nombre des années de service :

Echelle	Durée de service	Durée du droit au salaire
Echelle bâloise: BL, BS		
	4 ^{ème} au 12 ^{ème} mois	3 semaines
	2 ^{ème} und 3 ^{ème} année	9 semaines
	4 ^{ème} bis 10 ^{ème} année	13 semaines
	11 ^{ème} bis 19 ^{ème} année	17 semaines
Echelle zurichoise: AI, AR, SH, TG, ZG, ZH		
	4 ^{ème} bis 12 ^{ème} année	3 semaines
	2 ^{ème} année	8 semaines
	3 ^{ème} année	9 semaines
	4 ^{ème} année	10 semaines
	par année supplémentaire	plus 1 semaine
Echelle bernoise: tous le sautres can- tons		
	4 ^{ème} bis 12 ^{ème} mois	3 semaines
	2 ^{ème} année	4 semaines
	3 ^{ème} und 4 ^{ème} année	9 semaines
	5 ^{ème} bis 9 ^{ème} année	13 semaines
	10 ^{ème} bis 14 ^{ème} année	17 semaines

Les indemnités journalières de l'allocation de maternité remplacent en principe les prestations de l'employeur pour la période suivant la naissance.

Les deux phases – avant et après la naissance – de même que les dispositions y relatives réglant le paiement du salaire ne peuvent cependant pas être cumulées ou mélangées dans le temps.

Naturellement, rien n'empêche d'offrir plus que les dispositions légales. Renseignez-vous de savoir si c'est le cas avec les conventions collectives de travail, les assurances maternité cantonales ou celles conclues par votre employeur

11. Travail saisonnier et durée de l'obligation de verser le salaire par l'employeur

„Je suis enceinte et je travaille dans le même hôtel pour la neuvième saison consécutive. Mon contrat de travail saisonnier commence début août et dure jusqu'à fin avril. Depuis la mi-janvier et jusqu'à la fin de la saison, mon médecin m'a déclarée malade à 100%. Mon chef m'a dit qu'il ne me payait mon salaire complet

que pour trois semaines, et après, que c'était fini. En a-t-il le droit ? Ou bien mon employeur doit-il me payer mon salaire pour toute la période ? “

Votre employeur n'a pas raison. Lorsqu'une employée ne comptabilise qu'une année de service, l'employeur ne lui doit en effet que trois semaines de salaire ! Dans votre cas, la situation est différente. Même si votre travail saisonnier ne dure à chaque fois que neuf mois et qu'il est interrompu chaque année, on peut affirmer que vos rapports de travail sont de longue durée puisque vous travaillez auprès du même employeur en tant qu'employée saisonnière régulière depuis huit ans.

La durée de vos rapports de travail correspondent à la somme du temps de travail effectif auprès du même employeur. Vous avez fourni 77 mois complets de travail saisonnier (8 x 9 + 5). De ce fait, vous vous trouvez dans votre septième année de service. Selon le [barème](#) reproduit à la question 10, vous pouvez exiger le paiement de votre salaire durant 3 mois (13 semaines) ([art. 324a, al. 1 CO](#)).

Votre employeur vous doit non seulement votre salaire ordinaire, mais aussi un dédommagement pour la partie en nature de votre salaire le cas échéant et pour autant que vous ne puissiez plus en disposer durant votre congé maladie, ainsi que des allocations de renchérissement, de nuit, de dimanche, de travail en équipe et des allocations sociales comme les allocations pour enfant par exemple.

Réduction des vacances en raison d'absences

12. Réduction des vacances et congé maladie durant la grossesse

„ Je suis employée auprès de l'entreprise XY. Durant ma grossesse, j'ai été malade durant 7 semaines à 100% et j'ai du rester à la maison jusqu'au jour de l'accouchement. Après mon retour au travail après le congé maternité de 14 semaines, ma cheffe m'a dit que mes vacances seraient réduites à cause de ma longue absence durant ma grossesse et de mon congé maternité. Est-ce qu'elle ose faire cela ? “

Non! Selon l'article [329b, al. 3 du Code des Obligations](#), les vacances d'une collaboratrice ne peuvent être réduites par l'employeur si elle ne peut travailler en raison de sa grossesse et que les absences ont duré moins que 3 mois complets. Ce n'est qu'à partir du 3^{ème} mois d'absence totale que l'employeur peut réduire le droit aux vacances d'un douzième. Pour chaque mois complet d'impossibilité de travailler, les vacances peuvent être réduites d'un douzième supplémentaire. Les mois d'absence incomplets ne sont pas pris en considération.

En cas de temps de travail fluctuant (p. ex. travail sur appel, etc.), on se basera sur une moyenne mensuelle calculée sur le temps total travaillé dans une année.

Le congé maternité payé est expressément exclu de ce calcul des absences qui ne sont pas provoquées par la faute de la part de la travailleuse ([art. 329b CO](#)). Ce qui veut dire que dans le cas présent, on ne prend en compte que les 7 semaines d'absence durant la grossesse. Ses vacances ne doivent pas être réduites.

13. Réduction des vacances et réduction du temps de travail durant la grossesse

„Durant ma grossesse, j'ai dû réduire mon temps de travail à 50% de mon cahier de charge normal pendant 4 mois. Est-ce que mon chef a le droit de réduire mes vacances pour cela ? “

Non! Si vous êtes empêchée de travailler à 50%, le délai de protection se prolonge de deux mois, selon l'[art. 329b, al. 3 CO](#).

En effet, la réduction du droit aux vacances d'un douzième ne peut être effective, pour une incapacité de travail de 50% sans faute de la travailleuse, qu'après 6 mois complets d'incapacité de travail en raison de la grossesse, parce qu'alors seulement peut être comptabilisé un troisième mois complet sans prestations de travail.

Bases juridiques du contrat de travail

14. Le contrat de travail individuel et la loi

„Après l'entrée en vigueur de la nouvelle assurance maternité, j'étais sûre que toutes les femmes actives avaient droit au minimum à un congé maternité payé de 14 semaines. Mais mon contrat de travail personnel ne mentionne que 12 semaines. Qu'en est-il exactement ? “

Le congé maternité est réglé dans le droit des contrats de travail à l'[art. 329f du Code des obligations](#) (CO). Il est obligatoire et selon [l'art. 362](#) du même CO, il ne peut s'en différencier que si cela profite à la travailleuse, soit qu'il dure plus longtemps que 14 semaines, soit qu'il donne droit au paiement de plus de 80% du salaire. Une péjoration n'est pas admise. Suivant ce principe, ce qui est stipulé dans votre contrat de travail individuel n'est pas valable.

15. Le contrat de travail individuel et la CCT

„Je suis enceinte et je travaille comme vendeuse dans le commerce de détail. Dans ma convention collective de travail (CCT), il est écrit que je pourrai bénéficier d'un congé maternité de 16 semaines, payé à 100% de mon salaire. Mon contrat de travail individuel stipule un congé de 14 semaines payé à raison de 80% de mon salaire. Lequel des deux est valable ?“

Dans votre cas, les dispositions de la CCT sont valables, car elles s'appliquent immédiatement à tous les employeurs et employés qui l'ont signée. On ne peut y déroger, à moins que la convention collective ne l'y autorise. Seul un contrat offrant de meilleures conditions à la travailleuse que la CCT est possible, comme le mentionne [l'art. 357, chif. 1 al. 2 du CO](#).

Liste des abréviations

ALV	Arbeitslosenversicherung	AC	Assurance-chômage
IV	Invalidenversicherung	AI	Assurance-invalidité
Abs.	Absatz	al.	alinéa
EO	Erwerbsersatzordnung	APG	Régime des allocations pour perte de gain
Art.	Artikel	art.	article
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung	AVS	Assurance-vieillesse et survivants
GAV	Gesamtarbeitsvertrag	CCT	Convention collective de travail
ziff.	Ziffer	chif.	chiffre
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911 (SR 220)	CO	Droit suisse des obligations du 30 mars 1911 (RS 220)
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20)	LAA	Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (RS 832.20)
KVG	Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung (SR 832.10)	LAMal	Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (RS 832.10)
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) (SR 834.1)	LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG) (RS 834.1)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)	LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40)

ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) (SR 822.11)	LTr	Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (RS 822.11)
EOV	Verordnung vom 24. November 2004 zum Erwerbsersatzgesetz (SR 834.11)	RAPG	Règlement du 24 novembre 2004 sur les allocations pour perte de gain (RS 834.11)
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts	RS	Recueil systématique
f./ff.	folgende / fortfolgende	ss.	suisant / suivants

Liens utiles sur internet

Les lois fédérales applicables pour les rapports de travail:

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Memento „Allocation de maternité“ du l’office AVS/AI, en collaboration avec l’Office fédéral des assurances sociales :

<http://www.ahv.ch/Home-F/Generalites/MEMENTI/6.02-F.pdf>

Dépliant sur le travail et la santé, en particulier sur la grossesse, la maternité et la période d’allaitement, du Secrétariat d’Etat à l’économie SECO:

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01835/index.html?lang=fr>

Dépliant sur l’aménagement du temps de travail et la maternité du Secrétariat d’Etat à l’économie SECO (vision synoptique):

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00390/00399/00401/index.html?lang=fr>

Formulaires pour demander l’allocation de maternité, autres informations de l’Office fédéral des assurances sociales :

<http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00056/index.html?lang=fr>

Circulaire sur l’allocation de maternité (CAMat) de l’Office fédéral des assurances sociales :

http://www.sozialversicherungen.admin.ch/storage/documents/1739/1739_1_fr.pdf