

L'avis de l'avocate : la situation des travailleuses qui attendent un enfant

Autor(en): **Brunner, Christiane**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **70 (1982)**

Heft [2]

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-276369>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La situation des travailleuses qui attendent un enfant

De plus en plus de femmes, par choix ou par nécessité, décident de continuer à exercer leur activité lucrative malgré la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant. Or, il existe en Suisse un imbroglio de dispositions légales ou conventionnelles qui s'appliquent aux femmes enceintes et à celles qui viennent d'accoucher. En raison de cette complexité, les travailleuses qui attendent un enfant ont souvent beaucoup de peine à connaître leurs droits, c'est pourquoi il est nécessaire de nous y attarder encore une fois.

Pendant la grossesse

L'employeur n'a pas le droit d'exiger d'une travailleuse enceinte qu'elle fasse des heures supplémentaires ou qu'elle effectue du travail accessoire, au-delà de l'horaire normal de l'entreprise.

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas être occupées à des travaux nuisibles à leur santé ou à celle de l'enfant. Si une femme enceinte trouve que le travail qu'elle accomplit habituellement est trop pénible en raison de son état, elle peut demander à en être dispensée. Pendant leur grossesse, les travailleuses peuvent, sur simple avis et en tout temps, ne pas se rendre à leur travail ou le quitter.

Pendant les huit dernières semaines de la grossesse, l'employeur n'a pas le droit de licencier une travailleuse. Ce délai se calcule en comptant huit semaines à rebours depuis la date présumée de l'accouchement déterminée par le gynécologue. Si la lettre de licenciement est reçue par la travailleuse pendant cette période de huit semaines, le licenciement est nul et si l'employeur veut le maintenir, il devra le donner une nouvelle fois après le congé de maternité.

Si la lettre de licenciement est reçue par la travailleuse avant le début de cette période de huit semaines, le licenciement est valable. Toutefois, si la fin du délai de congé tombe pendant la période des huit semaines, l'effet du licenciement est reporté après le congé de maternité et la travailleuse continue à être membre du personnel de l'entreprise jusqu'à cette date.

Depuis 1971, lorsque ces dispositions ont été introduites dans la loi, les employeurs ont appris à bien calculer les délais et à licencier les travailleuses enceintes tout en étant parfaitement dans la légalité. On serait étonné du nombre de licenciements prononcés uniquement pour ne pas garder à son service une femme enceinte ou une mère d'un petit enfant, ceci particulièrement dans le secteur tertiaire qui occupe une main-d'œuvre féminine importante.

Dans ces cas, les employeurs demandent, en général, tout d'abord aux femmes de donner leur congé «dans leur propre intérêt». Il ne faut jamais céder à ces pressions et au moins attendre que ce soit les employeurs eux-mêmes qui prennent l'initiative du licenciement.

Dans certaines branches, les travailleuses sont mieux protégées contre les licenciements par les conventions collectives de travail, qui prévoient l'interdiction totale de licencier des femmes enceintes ou bien l'interdiction de licencier dès le troisième ou quatrième mois de grossesse (voir par exemple la convention collective de l'industrie horlogère du 6 décembre 1980).



Si ça leur arrivait...

Le congé de maternité

Pour l'instant, il n'y a pas en Suisse de réglementation absolument uniforme du congé de maternité, notamment parce que l'assurance maladie et maternité pour la perte de gain n'est pas encore obligatoire. Néanmoins, dans toutes les entreprises qui disposent d'une telle assurance perte de gain, les travailleuses ont droit à dix semaines de congé de maternité pendant lesquelles elles recevront 80% ou 100% de leur salaire. Dans les autres entreprises, les travailleuses auront droit à huit semaines de congé de maternité et l'employeur devra payer le salaire pendant ce temps en fonction des années de service de la travailleuse qui a accouché (trois semaines de salaire au minimum), à moins qu'une convention

collective ou un règlement interne ne prévoit un congé de maternité plus long.

On peut arrêter de travailler quatre semaines avant la date prévue pour l'accouchement, mais ce temps est alors déduit de la durée totale du congé de maternité.

L'interdiction de licencier des huit dernières semaines de la grossesse s'étend encore aux huit semaines après l'accouchement avec les mêmes effets.

Après le congé de maternité

Après le congé de maternité, la travailleuse reprend normalement son activité, mais un employeur ne peut obliger une mère qui allaite à reprendre son travail, si elle a changé d'avis et ne veut pas poursuivre son activité professionnelle.

L'employeur doit accorder aux travailleuses qui allaitent le temps nécessaire pour l'allaitement et avoir des égards pour leur santé. Toutefois, il est en droit de licencier ces travailleuses à l'expiration de la période de huit semaines après l'accouchement.

Les améliorations prévues

En 1981, le Conseil fédéral a présenté un projet de loi aux Chambres fédérales sur la révision de l'assurance maladie et maternité qui apporte de nombreuses améliorations à la situation des travailleuses qui mettent un enfant au monde. Ces propositions ont été introduites grâce à la pression exercée par l'initiative populaire pour une protection efficace de la maternité qui contenait ces revendications.

Le Conseil fédéral propose de rendre l'assurance perte de gain, dont nous parlions plus haut, obligatoire pour tous les travailleurs et les travailleuses. Dans ce cadre, le congé de maternité serait porté à seize semaines uniformément pour toutes les travailleuses. D'autre part, l'interdiction de licencier une travailleuse s'étendrait à toute la grossesse et à tout le congé de maternité de seize semaines. Cette dernière proposition est particulièrement importante et les employeurs feraient bien de s'en inspirer dès maintenant.

Attention: Les travailleuses des services publics sont soumises à des réglementations particulières, dont nous ne pouvons parler dans le cadre de cet article. Ainsi, par exemple, les fonctionnaires et employées de l'Etat de Genève viennent d'obtenir la protection contre le licenciement pendant toute la grossesse et un congé de maternité de seize semaines, si elles ont travaillé six mois au service de l'Etat.

Christiane Brunner