

# Ces droits resteront inchangés après l'adoption de l'Initiative pour un congé familial

## Prologner les allocations actuelles

Actuellement, le droit au congé et à l'allocation pour perte de gain existe dans les situations suivantes :

- L'allocation de **maternité** (art. 329fCO et art. 16b-hLAPG)
  - o 98 jours consécutifs
  - o 14 indemnités journalières supplémentaires (2 semaines) en cas de décès de l'autre parent (art. 16c<sup>bis</sup>LAPG)
- L'allocation à l'**autre parent** (art. 329gCO et art. 16i-mLAPG)
  - o 14 indemnités journalières (2 semaines)
  - o 98 indemnités journalières supplémentaires (14 semaines) en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent (art. 329g<sup>bis</sup>CO et art. 16k<sup>bis</sup>LAPG)
- L'allocation pour les parents qui prennent charge un **enfant gravement atteint dans sa santé** en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 329iCO et art. 16n-sLAPG)
  - o 98 indemnités journalières (14 semaines)
- L'allocation d'**adoption** (art. 329jCO et art. 16t-xLAPG)
  - o 14 indemnités journalières (2 semaines)

L'Initiative pour un congé familial vise à prolonger à 18 semaines l'allocation des deux parents, ce qui concerne directement l'allocation de maternité et l'allocation de l'autre parent. Il est dans l'esprit de la réglementation que l'allocation concernant les enfants gravement atteints dans leur santé et l'allocation d'adoption soient également prolongées à cette durée.

## Maintenir d'autres droits

Outre ces droits au congé et à des allocations pour perte de gain, il existe de nombreuses autres dispositions de protection dans le droit du travail et le droit de la santé pour les femmes enceintes, les mères, les mères allaitantes, l'autre parent et pour la garde d'enfants atteints dans leur santé. Certaines d'entre elles s'appliquent indépendamment des dispositions relatives aux congés ou sont tellement liées à celles-ci qu'elles sont également prolongées ensemble.

## Droits liés à la grossesse

- Fondamentalement : l'initiative introduit la parentalité comme notion supplémentaire à la maternité. Tous les droits liés à la maternité sont maintenus ou étendus. La définition de la maternité selon art. 5 LPGA reste la même : « La maternité comprend la grossesse et l'accouchement ainsi que la convalescence qui suit ce dernier. »
- Les femmes enceintes ne peuvent être occupées sans leur consentement (art. 35a al. 1 LTr).
- Protection contre le licenciement pendant toute la durée de la grossesse (art. 336c al. 1 let. c CO)
  - o La protection contre le licenciement est prolongée si le congé de maternité est prolongé en raison de l'hospitalisation du nouveau-né (art. 336c al. 1 let. c<sup>bis</sup> et art. 329f al. 2 CO)
- Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter (art. 35a al. 2 LTr).
- Les femmes enceintes doivent être dispensées des travaux qu'elles estiment trop pénibles pour elles (art. 64 al. 1 OLT 1). Dans ces cas, droit au maintien du salaire sur présentation d'un certificat médical (art. 324a CO).
- Huit semaines avant l'accouchement, interdiction totale du travail du soir et de nuit avec droit à une compensation salariale si l'employeur ne peut pas proposer de travail de remplacement équivalent (art. 35a, al. 4, et art. 35b LTr).
- Le crédit de vacances est maintenu pendant la grossesse si l'absence due à la grossesse ne dure pas plus de deux mois (art. 329b al. 3 let. a CO).
- Limiter les activités debout et en marchant pendant la grossesse (art. 61 OLT 1).
- Limiter la durée quotidienne du travail à 9 heures pour les femmes enceintes (art. 60, al. 1, OLT 1).
- Possibilité de s'allonger et de se reposer sur le lieu de travail (art. 34 OLT 3).
- Certains travaux sont totalement interdits pendant la grossesse, p. ex. les travaux dans des locaux à teneur réduite en oxygène (art. 62, al. 4, OLT 1).
- L'assurance-maladie obligatoire couvre des prestations particulières en cas de maternité : examens de contrôle pendant la grossesse, effectués par des médecins ou des sages-femmes, accouchement et assistance à la naissance, que ce soit à domicile, à l'hôpital, dans une maison de naissance, par des médecins ou des sages-femmes (art. 29 LAMal). Autres prestations après la naissance : conseils en matière d'allaitement, ainsi que soins et séjour du nouveau-né pendant l'hospitalisation de la mère.

## Droits des mères

- Interdiction d'emploi absolue pendant les huit semaines suivant l'accouchement, puis uniquement avec le consentement de la mère jusqu'à la 16e semaine (art. 35a al. 3 LTr).
- Droit au maintien du salaire pendant le congé de maternité (art. 324a et 329f CO, art. 16b-h LAPG).
- Parallèlement, protection contre le licenciement pendant 16 semaines (art. 336c al. 1 let. c CO).
- Le crédit de vacances reste inchangé pendant le congé de maternité (art. 329b al. 3 let. b CO).
- En cas de travail entre la 9e et la 16e semaine après l'accouchement (avec consentement) : Eviter le travail du soir et de nuit et proposer un travail de jour ; il existe un droit à une compensation salariale si cela n'est pas possible (art. 35b LTr).

- Éviter les travaux dangereux et pénibles dans les premiers temps après l'accouchement (art. 62, al. 1, OLT 1). Directives détaillées à ce sujet dans l'ordonnance sur la protection de la maternité. Dans ces cas, obligation de continuer à verser le salaire si un certificat médical est disponible, conformément à l'art. 324a CO.
- La mère ne doit pas être affectée à des travaux qui dépassent ses capacités. Cela vaut pour les premiers mois suivant l'accouchement, pour autant qu'un certificat de travail soit disponible (art. 64, al. 2, OLT 1).
- Possibilité de s'allonger et de se reposer sur le lieu de travail (art. 34 OLT 3).
- L'assurance-maladie obligatoire couvre des prestations particulières en cas de maternité : conseils en matière d'allaitement, ainsi que soins et séjour du nouveau-né pendant l'hospitalisation de la mère. (art. 29 LAMal). Autres prestations pendant la grossesse : examens de contrôle pendant la grossesse, effectués par des médecins ou des sages-femmes, accouchement et aide à l'accouchement, que ce soit à domicile, à l'hôpital, dans une maison de naissance, par des médecins ou des sages-femmes.

### Spécialement pour les mères qui allaitent

- Emploi uniquement avec consentement (art. 35a LTr).
- Temps de travail limité à 9 heures par jour (art. 60, al. 1, OLT 1).
- Travaux dangereux et pénibles uniquement si une évaluation des risques le permet (comme pour la période postnatale). Avec maintien du salaire si aucune offre de remplacement ne peut être proposée (art. 35, al. 1, LTr et art. 62, al. 1, OLT 1).
- Interdiction totale de certains travaux dangereux (art. 62, al. 4, OLT 1).
- Les mères qui allaitent doivent être dispensées des travaux qu'elles estiment trop pénibles pour elles (al. 64 OLT 1).
- Le temps nécessaire pour allaiter ou tirer le lait doit être libéré. Sont considérées comme temps de travail rémunéré : 30 minutes (pour un temps de travail quotidien inférieur ou égal à 4 heures ; 60 minutes pour un temps de travail quotidien compris entre 4 et 7 heures, 90 minutes pour un temps de travail quotidien supérieur à 7 heures) (art. 60, al. 2, OLT 1).
- Possibilité de s'allonger et de se reposer sur le lieu de travail (art. 34 OLT 3).

### Droits pour l'autre parent

- Droit au maintien du salaire pendant le congé pour l'autre parent (art. 324a et 329g CO, art. 16i-m LAPG).
- Le crédit de vacances reste inchangé pendant le congé pour l'autre parent (art. 329b al. 3 let. c CO).
- Protection contre le licenciement en cas de congé pour l'autre parent en cas de décès de la mère (art. 336c al. 1 let. c<sup>quinques</sup> CO).

### Spécifiquement pour les femmes mariées à des femmes :

- Présomption de maternité en cas de mariage homosexuel, si l'enfant est conçu par don de sperme (art. 255a CC).

## Droits pour la garde d'enfants atteints dans leur santé

- Protection contre le licenciement pendant le congé pour la garde d'enfants gravement atteints dans leur santé (art. 336c al. 1 c<sup>quater</sup> et art. 329iCO, art. 16n-sLAPG).
- Congé pour la prise en charge de membres de la famille atteints dans leur santé, trois jours par événement (art. 329hCO, art. 36 al. 3 LTr), la limite maximale de dix jours par an ne s'applique pas aux enfants (art. 36 al. 4 LTr).

## Sources

### Textes de loi

- CC Code civil suisse, RS 210
- CO Loi fédérale complétant le Code civil suisse, Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220
- LTr Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, Loi sur le travail, RS 822.11
- OLT 1 Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, SR 822.111
- OLT 2 Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, RS 822.112
- OLT 3 Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (Protection de la santé), RS 822.113  
Ordonnance sur la protection de la maternité Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité, RRS 822.111.52
- LAMal Loi fédérale sur l'assurance-maladie, RS 832.10
- LAPG Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, RS 834.1

### Avis d'experts

- Daniela Feller / Prof. Dr. Judith Wytttenbach, Kurzgutachten zum Entwurf für eine Eidgenössische Volksinitiative «Umsetzung der Elternzeit in der Bundesverfassung», zuhanden GRÜNE Schweiz, Bern 2022.
- Prof. em. Thomas Geiser, Stellungnahme zur Initiative «Elternzeit», Minusio 2022.