



Enceinte – Comment l'annoncer au travail?

Vous avez déjà annoncé votre grossesse à votre entourage, vous devez le faire à votre employeur et vous ne savez comment et quand vous y prendre ? Les conseils suivants ont pour but de vous aider à bien préparer l'entretien.

Sachez qu'en principe, toute femme enceinte est protégée de licenciement durant sa grossesse, qu'elle l'ait annoncé ou pas encore, qu'elle le sache ou pas encore, ainsi que durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Si le licenciement a été donné avant la grossesse, cette dernière a un effet suspensif sur le délai de congé, qui reprend après les 16 semaines de protection contre le licenciement. Exception : pendant le temps d'essai (voir sous b).

Manuel InforMaternité : Après l'engagement confirmé

➔ http://www.travailsuisse.ch/InforMa/apres_engagement_confirme

Quand annoncer une grossesse à son employeur ?

a) **lors d'une recherche d'emploi** : si on vous pose des questions lors de l'entretien d'embauche sur votre état actuel ou sur votre intention d'avoir des enfants, et si la grossesse n'a pas d'incidence notable sur la prestation de travail, ces questions sont illicites. Elles sont du ressort de la sphère privée protégée contre l'ingérence de l'employeur et elles contreviennent à l'interdiction de la discrimination à l'embauche inscrite dans la Loi sur l'égalité. L'employée n'est donc pas tenue de respecter l'obligation de dire la vérité. L'employeur ne pourra se prévaloir de ce mensonge, ni pour fonder une annulation du contrat de travail pour vice de consentement (selon les art. 23 et ss CO), ni pour justifier un licenciement immédiat. **Exceptions** : on considère que l'employée n'a pas ce « droit au mensonge » dans les cas où sa grossesse empêcherait l'exécution de son activité (danseuse, mannequin, serveuse, etc.).

Manuel InforMaternité : Devoirs d'information

➔ http://www.travailsuisse.ch/InforMa/devoirs_d_information

b) **attention au temps d'essai** : attention, pendant le temps d'essai, l'interdiction de licencier une femme enceinte ne s'applique pas. **Vous n'êtes donc pas protégée contre un licenciement.** Vous avez intérêt à ne rien dire jusqu'à la fin du temps d'essai.

c) **en emploi** : la femme active n'a aucune obligation d'annoncer spontanément une grossesse. Mais une femme qui souhaite bénéficier de la protection qui lui est due en raison de sa grossesse doit l'annoncer à son employeur. **Sitôt informé de votre grossesse, votre employeur a l'obligation légale de protéger votre santé de femme enceinte.**

Manuel InforMaternité : Protection de la santé

➔ http://www.travailsuisse.ch/InforMa/protection_de_la_sante

d) **en cas de contrat à durée déterminée** : si la maternité survient en fin de contrat, l'ensemble des règles de protection contre les congés n'est pas applicable. Le contrat prend fin à la date prévue. Par contre si la grossesse, l'accouchement et l'interdiction de travailler surviennent en cours de contrat, vous avez droit à tout ce qui est prévu dans le code des obligations, au minimum.

Manuel InforMaternité : Contrats précaires

➔ http://www.travailsuisse.ch/fr/InforMa/contrats_precaires



Les conseils pour le premier entretien avec votre employeur

- 1. Attendre un enfant est un événement heureux.**
En annonçant votre grossesse, vous communiquez aussi votre état d'esprit. Si vous le faites en anticipant une réaction négative, votre annonce risque bien de transmettre un message d'anxiété qui ne correspond pas à votre état général, pensez-y!
- 2. Votre état de santé est important.** Votre sage-femme ou votre médecin aura sans doute commencé à remplir votre Passeport maternel (si ce n'est pas le cas, demandez-le. (Fiche 4). Prenez l'habitude de l'avoir toujours sur vous, il contient des informations qui pourront être utiles à autrui en cas d'urgence (p. ex. en cas de blessures par des machines).
- 3. Demandez un entretien** dont le sujet sera légèrement différent, par exemple une évaluation intermédiaire de vos prestations, de votre travail. Dans ce genre de discussions, l'employeur et l'employée conviennent souvent de mesures ou d'objectifs pour les mois qui suivent l'entretien (p. ex. une formation, un perfectionnement, etc.). C'est alors le bon moment pour annoncer votre projet de famille déjà entamé.
- 4. Si votre employeur ne connaît pas encore mamagenda , parlez-en avec lui.** Il est gratuitement à disposition de toutes les entreprises de Suisse sur l'internet (mamagenda.ch). Encouragez-le à l'utiliser : cet outil aide à penser à tout, à planifier et à gérer la période de la grossesse, celle du congé maternité et celle du retour au travail. Les dispositions relatives à la protection de la santé sont rappelées à temps aux employeurs, de nombreuses check-listes sont à disposition pour leur faciliter leur travail d'accompagnement des employées enceintes.

La suite de votre grossesse avec l'échéancier mamagenda

Si votre employeur utilise **mamagenda**, il crée un profil avec vos données personnelles à partir de la date présumée de votre accouchement. Depuis chez vous, vous pourrez consulter en tout temps votre échéancier personnel, avec un mot de passe.

Ce premier entretien sera suivi d'au moins 2 autres entretiens durant votre grossesse. Tous les sujets importants à discuter seront traités. Ainsi, tout ne doit pas être traité au premier entretien ! Bien entendu, si vous êtes déjà au clair avec ce que vous souhaitez, le dire à votre employeur au premier entretien déjà participe au climat de confiance. Cela permet à lui et à vous, de prendre toutes les mesures d'organisation nécessaires, dans un climat serein et sans urgence.

Dans **mamagenda**, les sujets comme l'organisation future du travail ou la planification de votre absence durant le congé maternité n'interviennent qu'au troisième entretien, à la semaine 32-33 de votre grossesse. Vous avez le temps de planifier, avec votre compagnon, votre future vie familiale et professionnelle sans vous laisser mettre sous pression.