



## Absences et droit au salaire - Ce que dit la loi

La période de la grossesse, puis celle qui suit l'accouchement sont différentes en matière de réglementation sur les absences et le droit au salaire. Particularité du droit suisse, les absences et le droit au salaire durant ces absences ne sont pas réglés par les mêmes textes de loi.

### Durant la grossesse

#### Simple absences

Les absences des femmes enceintes sont réglées par la Loi sur le travail (LTr) : durant la grossesse, sur simple avis (sans certificat médical), les femmes enceintes sont dispensées d'aller au travail ou peuvent le quitter (art. 35a al. 2 LTr). Sans certificat médical, elles n'ont pas de droit à être payées durant le temps de ces petites absences, quand bien même beaucoup d'entreprises les rétribuent. Certaines entreprises concluent une assurance privée pour perte de gains : il vaut la peine de se renseigner.

Mais la LTr ne couvre pas toutes les entreprises (administrations, entreprises agricoles notamment) et toutes les personnes (en particulier les femmes à position de cadre dirigeant ou qui exercent une activité scientifique).

➡ Plus en ligne: Manuel **Info.Maternité**:  
[Métiers et entreprises concernées](#)

#### Réduction du droit aux vacances en cas d'absences prolongées

L'employeur a le droit de réduire les vacances de la travailleuse enceinte si son absence dure plus de deux mois. Dès le troisième mois et pour tout mois complet supplémentaire, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième. A contrario, le congé maternité obligatoire de 14 semaines ne permet aucune réduction des vacances (Art. 329b al. 3 CO).

Exemple : une vendeuse a droit à quatre semaines de vacances par an. Elle a été absente trois mois pendant sa grossesse. Ses vacances seront réduites d'un douzième soit d'un jour deux tiers (20 jours de vacances divisés par 12).

### Dispense de travail : le droit au salaire dépend de la cause

a) Pour les situations où les femmes enceintes (et les femmes allaitantes) doivent rester à la maison **en raison de leur santé** (et indépendamment de la pénibilité ou de la dangerosité de leur travail, voir ci-après), la loi sur le travail ne prévoit pas de paiement du salaire. Il faut se référer au code des obligations (art. 324a CO), au contrat, et aux conventions collectives.

En matière de poursuite du paiement du salaire, la grossesse est traitée comme la maladie, l'accident ou la maladie d'un enfant malade par la loi (le Code des obligations ou CO). Pendant la grossesse, l'employeur est tenu de verser le salaire pour un temps limité, si la femme enceinte se dispense du travail, à condition qu'un certificat médical atteste l'incapacité de travail pour raison de santé (sans rapport avec la dangerosité ou la pénibilité de la place de travail, voir b).

Pour cela, les rapports de travail doivent avoir duré plus de trois mois ou être conclus pour plus de trois mois.

b) Attention : si une travailleuse doit rester à la maison **en raison d'un travail pénible ou dangereux** (selon OProMa) et que son employeur n'a pas été en mesure de le remplacer par un poste équivalent sans danger, le salaire est versé par l'employeur à hauteur de 80% jusqu'à la fin de la grossesse.

C'est le médecin traitant de la travailleuse qui établira l'aptitude à travailler, sur la base d'un entretien avec la femme concernée, de l'analyse de risques de l'entreprise et éventuellement suite à un entretien avec l'auteur de l'analyse de risques ou l'employeur. L'analyse de risques livrée par l'employeur, réalisée à ses frais, doit être récente.



En l'absence d'analyse de risques conforme, ou si les mesures de protection préconisées sont insuffisantes ou bien pas mises en œuvre ni respectées, ou encore s'il existe des indications d'un risque pour la femme ou son enfant, le médecin traitant délivrera un certificat médical imposant l'interruption de travail. Le salaire est alors dû.

➔ Manuel **Info.Maternité** :  
[Païement du salaire](#)

La Fiche 18 « Travail pénible et dangereux – l'évaluation de la place de travail » renseigne sur les détails de l'analyse.

## Durée du droit au salaire en cas de dispense pour raison de santé

La durée de l'obligation de payer le salaire dépend du nombre d'années de service. C'est la pratique des tribunaux cantonaux qui ont déterminé des barèmes. En règle générale, pendant la première année de service, cette durée du droit au salaire est de trois semaines et, ensuite, elle se prolonge.

Souvent, le contrat de travail ou la convention collective de travail prévoient une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie qui garantit de meilleures prestations et/ou pour une plus longue durée.

## Assurance collective d'indemnité journalières en cas de maladie

En tant qu'employeur, vous pouvez conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie selon la loi sur l'assurance-maladie (LAMal) ou selon la loi sur le contrat d'assurance (LCA) qui peut aussi ser-

vir à couvrir la maternité. Elle doit être conclue avant la grossesse.

Cette assurance est facultative, mais elle présente des avantages pour les travailleuses. Généralement, les primes de l'assurance d'indemnités journalières sont payées pour moitié par l'employeur et pour moitié par les travailleurs.

- a) Les prestations selon la LAMal sont versées durant seize semaines, dont huit au moins après l'accouchement. Si l'employeur conclut une telle assurance collective, l'indemnité journalière assurée sera payée pendant 720 jours sur 900 jours consécutifs, à condition que l'incapacité de travail soit d'au moins 50 %.
- b) Si une assurance d'indemnités journalières selon la LCA (droit des assurances privées) a été conclue, ces exigences relevant du droit des assurances sociales tombent. Les clauses d'assurance et les accords contractuels sont déterminants (p. ex. jours de carence).

L'allocation de maternité selon la loi sur les allocations pour perte de gain (l'assurance maternité) prime sur les assurances d'indemnités journalières selon la LAMal. Les allocations pour perte de gain convenues par contrat complètent, le cas échéant, l'allocation de maternité, à condition qu'il n'y ait pas surindemnisation.

## Réserves au budget

Toutes les entreprises n'ont pas conclu d'assurance supplémentaire. Celles où certains postes de travail sont pénibles ou dangereux en particulier seront avisées de prévoir les dispenses de travail dès le début de la grossesse en faisant des réserves au budget.



## Dès l'accouchement

### Congé maternité fédéral

Depuis 2005, les femmes actives qui accouchent bénéficient d'un congé maternité indemnisé au moyen des allocations de maternité selon la Loi sur les allocations pour pertes de gain (LAPG). Le congé maternité fédéral instaure un congé minimum de 14 semaines (ou 98 jours) dès le jour de l'accouchement. Certains cantons ont édicté des dispositions plus généreuses (p. ex. Genève : congé maternité de 16 semaines, payées à 100%), certains employeurs aussi (p. ex. la majorité des administrations cantonales). Il est utile de se renseigner s'il existe une CCT et de consulter le règlement d'entreprise et son contrat de travail.

➡ Manuel **Info.Maternité**: [Le congé maternité](#)

Lors du congé maternité, le salaire est remplacé par des indemnités journalières payées par l'assurance perte de gains, calculées sur la base du dernier salaire de l'employée ou si les revenus sont irréguliers, sur une moyenne des revenus obtenus sur plusieurs mois.

➡ [Formulaire de demande en ligne](#) (Site de l'AVS-AI)

Une demande d'allocation de maternité doit être remplie. L'employeur s'en charge en règle générale. Les mères peuvent le faire aussi, de même que leurs proches si la mère ne satisfait pas à son propre entretien ou à ses obligations d'entretien. Il est possible de faire valoir le droit à des allocations de maternité jusqu'à 5 ans après la fin du congé-maternité de 14 semaines. Passé ce délai, le droit s'éteint.

Les allocations sont en général versées à l'employeur, mais elles peuvent aussi être versées à la travailleuse qui en fait la demande auprès d'une caisse de compensation AVS (formulaire en ligne disponible).

### Hospitalisation prolongée du nouveau-né – report et prolongation du congé maternité

Une femme peut demander le report de son droit aux prestations de congé maternité si son enfant nouveau-né doit être hospitalisé au-delà de deux semaines (RAPG Article 24).

En cas de report, le nombre d'indemnités journalières pour cause de maternité est prolongé d'autant, mais au maximum 56 allocations (ce qui correspond à l'interdiction de travailler de 8 semaines après un accouchement prévue dans la Loi sur le travail).

### Congé maternité raccourci ou prolongé et salaire

Une femme n'a l'autorisation de travailler à nouveau que huit semaines au minimum après l'accouchement. Auparavant, cela lui est formellement interdit par la loi. Sitôt son travail repris, son salaire lui est dû et les allocations pour perte de gain sont supprimées.

Entre la neuvième et la seizième semaine après l'accouchement, elle doit déclarer être d'accord de travailler. Cela signifie par conséquent qu'une femme a le droit de demander une prolongation de son congé maternité de deux semaines supplémentaires dans le cas où elle bénéficie du congé maternité fédéral de quatorze semaines. Vous ne pouvez refuser une telle demande de prolongation. Par contre, le paiement du salaire pour cette prolongation relève de votre décision en tant qu'employeur.



## Le droit au salaire varie selon la situation et les circonstances (1)

Situation	Circonstances particulières	Droit à l'absence	Certificat médical	Droit au salaire	Conditions
<b>Grossesse</b>	simple fatigue	oui	non	non, mais en pratique souvent oui	
	maladie	oui	oui	oui, en fonction de l'ancienneté (3 semaines pour 1 <sup>ère</sup> année d'engagement) ou selon les termes de l'assurance collective d'indemnités journalières év. conclue par l'employeur.	Engagement depuis > 3 mois, pour > 3 mois Les absences s'accumulent. Dès la fin du 2 <sup>e</sup> mois d'absence, chaque mois complet d'absence permet de réduire les vacances d'1/12 <sup>e</sup> . Ass. collective d'indemnités journalières selon Lamal : incapacité de travail de 50% au min., versement durant 720
	travail pénible et dangereux (selon OProMa)	oui	non	oui, 80% du salaire	Analyse de risques faite, mesures impossibles à prendre pour protéger la femme enceinte



## Le droit au salaire varie selon la situation et les circonstances (2)

Situation	Circonstances particulières	Droit à l'absence	Certificat médical	Droit au salaire	Conditions
<b>Congé maternité</b>	accouchement à terme	oui	certificat de naissance	Allocations maternité APG au minimum : 80% du dernier salaire  (év. prestations supplémentaires prévues par dispositions cantonales, CCT ou contrat de travail)	être dans un rapport de travail (même sans salaire, même durant le délai de résiliation) activité indépendante au chômage en incapacité de travail et toucher indemnités d'une assurance sociale ou privée  avoir cotisé à l'AVS > 9 mois  avoir travaillé au moins 5 mois durant les 9 mois précédents  Si la femme ne remplit pas ces conditions, le paiement du salaire suit les mêmes règles qu'en cas de maladie (en fonction de l'ancienneté).
	accouchement prématuré dès 7 <sup>e</sup> mois	oui	certificat de naissance	Allocations maternité APG au minimum : 80% du dernier salaire  (év. prestations supplémentaires prévues par dispositions cantonales, CCT ou contrat de travail)	avoir cotisé à l'AVS > 6 mois
	au chômage	oui	certificat de naissance	Allocations maternité APG remplacent alloc. de chômage LACI	Reprise des recherches de travail dès 5 <sup>e</sup> semaine après accouchement, à moins d'un certificat médical attestant l'empêchement.
	nourrisson hospitalisé	oui	certificat médical pour l'enfant	oui	En cas d'hospitalisation de > 2 semaines : la femme accouchée doit demander un report de ses allocations maternité APG (congé maternité)
	décès du nourrisson à la naissance	oui	certificat de naissance	Allocations maternité APG au minimum : 80% du dernier salaire.	La grossesse doit avoir duré 23 semaines min.
	longue maladie	oui	oui	Allocations maternité APG au minimum : 80% du dernier salaire.	Conséquences négatives sur le calcul des allocations maternité APG (voir conditions du congé maternité) si la maladie est plus longue que le droit au salaire pour maladie.



## Le droit au salaire varie selon la situation et les circonstances (3)

Situation	Circonstances particulières	Droit à l'absence	Certificat médical	Droit au salaire	Conditions
<b>Congé non payé</b>	avant accouchement	non, à négocier	non	non	Conséquences négatives sur le calcul des allocations maternité APG (voir conditions du congé maternité)
	après le congé maternité payé	oui, 2 semaines au-delà : à négocier	non	non	La femme accouchée peut prolonger le congé maternité fédéral de 14 à 16 semaines, sans crainte de licenciement, mais sans salaire.
<b>Adoption</b>		oui Congé fédéral (10 jours, bientôt en vigueur) ou à négocier avec	non	Oui, 80% du dernier salaire	Le congé pour adoption est souvent réglé de manière privée (loi cantonale, CCT, contrat de travail). Il sera bientôt réglé au niveau fédéral (10 jours de congé payé par le régime des APG).
<b>Enfant malade</b>		oui	oui	oui, pour 3 jours par cas. Au-delà, dépend de l'ancienneté.	Jusqu'à 3 jours à chaque fois. Pas de limitation annuelle.
<b>Allaitement</b>	2 semaines après congé maternité fédéral	oui	non	non	La femme allaitante peut prolonger le congé maternité fédéral de 14 à 16 semaines, sans crainte de licenciement, mais sans salaire.
	Après le congé maternité (durant la première année de vie de l'enfant)	oui Les mères ont le droit d'allaiter leurs enfants au travail. Le temps nécessaire pour le faire doit leur être octroyé dans tous les cas.	non	Oui, de manière limitée: a) au moins 30 minutes par jour pour celles qui travaillent jusqu'à 4 heures / jour b) au moins 60 minutes par jour pour celles qui travaillent plus de 4 heures / jour c) au moins 90 minutes par jour pour celles qui travaillent plus de 7 heures / jour	Le pompage du lait est assimilé à l'allaitement. Allaitement de l'enfant sur place ou hors de l'entreprise ne fait plus aucune différence.
<b>Congé paternité</b>	Durant les six premiers mois de vie de l'enfant	Oui 10 jours au minimum 7 indemnités journalières par semaine	Filiation par mariage, reconnaissance ou par jugement.	oui	Le congé paternité est entrée en vigueur au 1er janvier 2021. De nombreux employeurs publics (Confédération, cantons, villes) et privés accordent des congés payés supérieurs à 10 jours à leurs employés à la naissance de leur enfant.