



Convention pour le retour – Un retour sans soucis

(en complément du contrat de travail)

Employeur

Raison sociale, Adresse, NPA Localité

Employée

Nom, Prénom, Adresse, NPA Localité

En raison de sa maternité imminente, l'employée exprime le souhait de modifier son contrat de travail au niveau du temps de travail. Par la présente convention, les modifications suivantes entrent en vigueur lors de la reprise du travail après le congé maternité et complètent le contrat actuel de travail :

- L'employée reprend son activité semaines après la naissance. Le paiement du salaire durant cette période est réglé selon ce qui a été convenu, à savoir (cocher ce qui convient) :

% du salaire de l'employée, soit une somme de Frs.

Note : Les allocations APG sont habituellement versées directement à l'employeur et constituent au minimum 80% du dernier salaire (au maximum Frs. 196.- par jour, tarif au 1.1.2012).

Pendant semaines suivant la fin du congé maternité fédéral obligatoire de 14 semaines, l'employeur accorde une prolongation du congé maternité, rétribué à hauteur de % du salaire.

l'employée prend un congé supplémentaire sous la forme :

 - de jours de vacances
 - de heures supplémentaires (réalisées avant la grossesse)
 - de jours de congé non payés

- Le taux d'activité, jusqu'alors de %, est nouvellement fixé à %. Les jours de présence à la place de travail sont fixés d'entente avec le-la supérieur-e.

Note : Les tâches et responsabilités décrites dans le contrat de travail restent en principe les mêmes. Dès le retour au travail, il convient de rédiger un nouveau contrat de travail en fonction du nouveau taux d'activité.

- Dans le but de faciliter le retour au travail au mieux, la reprise de l'activité se fait de manière progressive de la manière suivante :

semaine (s) à %

semaine (s) à %

semaine (s) à %

pour atteindre le taux fixé au point 2 après semaines.

Note : Le temps de travail non réalisé durant la phase de réadaptation est rattrapé après la fin de l'allaitement par l'employée (sur douze mois, indépendamment de l'année civile).



4. Dans le but de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, l'employeur autorise l'employée à réaliser une partie de ses tâches à son domicile selon les modalités suivantes :

exemple de formulation :

8 heures de travail (= 1 jour) par semaine ; 1 jour par semaine (fixé au lundi) ; un ordinateur, un téléphone, un fax sont mis à disposition au domicile par l'employeur pour cet usage exclusif, etc.

5. Les conditions de l'entrée en vigueur de cette convention sont :

- que l'enfant de l'employée soit né vivant et
- que la mère de l'enfant soit en mesure d'exercer son activité selon l'accord.

Si ces conditions ne sont pas remplies, cette convention est caduque. Le contrat de travail actuel du reste valable.

Cette convention est établie en deux exemplaires signés, l'une pour l'employeur, l'autre pour l'employée.

Une copie de la convention est adressée, le cas échéant, au Service du personnel.

Lieu, le

L'employeur (signature)

Lieu, le

L'employée (signature)