





Enceinte au travail – Pour contribuer à la relation de confiance


Une relation de confiance se construit petit à petit, sur la base d'un rapport de travail. Il est important de connaître la nature du rapport de travail qui vous lie à votre employeur.


Un rapport de travail présuppose la confiance entre deux parties : vous et votre employeur

 Vous avez confiance dans le fait que votre employeur rétribue votre travail, qu'il tienne ses engagements et qu'il vous traite correctement à votre lieu de travail.


 Votre employeur a confiance dans le fait que vous réalisez votre travail dans l'intérêt de l'entreprise, que vous fassiez preuve de loyauté et que vous vous engagiez pleinement dans vos tâches.


Lors de l'annonce d'une grossesse, il arrive que le rapport de confiance soit ébranlé:

 Votre employeur craint que vous ne puissiez tenir vos engagements en tant qu'employée, soit parce que vous allez souvent être absente, soit parce que vous ne pourrez plus vous investir avec votre force de travail habituelle, soit parce qu'il craint que la qualité de votre travail s'en ressentira.

 Vous craignez peut-être que votre employeur se conduise différemment avec vous en raison de votre grossesse, qu'il ne vous fasse plus confiance comme auparavant.


S'il vous semble que l'on ne vous fait plus confiance depuis l'annonce de votre grossesse, ne prenez pas trop personnellement cet état de fait, qui n'est que passager. Essayez de comprendre la situation de votre employeur.


 Son souci principal est la bonne marche de son entreprise. Pour cela, il doit sans cesse anticiper et prévoir des mesures contre toutes sortes de «perturbations» du courant normal. Malheureusement, une grossesse est souvent considérée comme une perturbation, au niveau organisationnel, mais aussi au niveau juridique.

 Vu sous cet angle, vous comprendrez que parfois, l'employeur ne soit pas enchanté par l'annonce d'une grossesse. Sa réaction plutôt négative sera sans doute désagréable pour vous, mais elle pourrait tout aussi bien concerner une autre employée que vous. Voilà qui vous devrait vous tranquilliser : vous n'êtes pas en cause personnellement.

➔ Manuel **Info.Maternité:**
[Horaire et conditions de travail](#)

Conseils pour contribuer au retour d'un bon climat de confiance

 Communiquez, cherchez activement le dialogue : n'attendez pas que l'on s'inquiète de votre état de santé. Dites aussi quand tout va bien, quand vous allez mieux. Montrez-vous reconnaissante des attentions qui vous sont réservées (chaise longue, local de pause, chaise supplémentaire pour vos jambes, etc.), même si elles découlent des obligations légales faites à l'employeur.

 Informez à temps et de manière ouverte sur tout ce qui pourrait perturber le courant normal des choses. Montrez que vous êtes sensible aux difficultés occasionnées, tout en restant ferme

par rapport à vos droits de femme enceinte en matière de protection de la santé.



Remplissez vos devoirs d'employée même si votre grossesse vous met à l'abri de tout licenciement (sauf licenciement pour juste motif au sens de l'article 337 et ss. du CO) et vous donne des droits supplémentaires par rapport à vos collègues.

Devoirs des employé-e-s selon le Code des obligations (art. 321)

- exécuter votre travail personnellement
- devoir de diligence: travailler avec soin, utiliser le matériel de travail selon les règles et avec soin
- devoir de fidélité : ne pas réaliser d'autre travail rémunéré, notamment pour un concurrent, ne pas divulguer de données confidentielles
- obligation de rendre des comptes quand vous recevez de l'argent pour réaliser vos tâches, obligation de lui remettre ce que vous produisez.