

## Grossesse et maternité

Cet aide-mémoire contient des informations essentielles sur le thème de la grossesse et de la maternité. Il présente, sous forme condensée, ce qui est important, la manière dont vous devez procéder conformément au droit en vigueur, les précautions que vous devez prendre et la façon dont vous pouvez vous comporter au quotidien en tant que formateur/trice.



Si une personne en formation tombe enceinte ou met au monde un enfant pendant sa formation professionnelle initiale, elle bénéficie d'une **protection juridique particulière**. En tant que formateur/trice, vous avez la responsabilité de veiller à ce que cette protection lui soit accordée.

Voici les points essentiels à respecter:

- Une grossesse ne constitue pas une raison d'abandonner son apprentissage. En recevant de l'aide dans leur famille et hors de celle-ci, les jeunes femmes peuvent terminer leur formation.
- La grossesse à elle seule ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une résiliation du contrat d'apprentissage. L'atteinte des objectifs évaluateurs et des objectifs de formation est toutefois prioritaire.
- Les formateurs/trices et les employeurs doivent ménager la santé de la femme enceinte ou de la mère et veiller à celle de l'enfant (courtes pauses, pas de charges lourdes, etc.).
- L'apprentie enceinte ou qui allaite a le droit de travailler de jour plutôt que le soir ou de nuit.
- L'apprentie qui allaite doit pouvoir disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
- En cas d'incapacité de travail, le versement du salaire s'effectue comme en cas de maladie.
- L'apprentie a droit à un congé-maternité de 14 semaines (conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).
- Les travaux dangereux ou pénibles ne peuvent être effectués que si des mesures de protection ont été définies par les personnes compétentes.

.....

## Situation juridique

Plusieurs lois protègent la personne en formation durant sa grossesse, mais aussi pendant la période qui suit l'accouchement et durant l'allaitement.

### ***Loi sur le travail et ordonnances d'exécution (art. 35 ss, LTr).***

Cette loi protège la santé des femmes enceintes, des enfants (à naître), des femmes qui viennent d'accoucher et des mères qui allaitent. Elle décrit les conditions auxquelles ces femmes peuvent être occupées. Toutefois, la loi sur le travail ne s'applique pas à toutes les entreprises, ni à toutes les employées. Les entreprises qui sont exclues du champ d'application de la loi sont énumérées aux art. 1 à 4.

Pour savoir avec certitude ce qui s'applique à votre entreprise, renseignez-vous auprès de l'inspection cantonale du travail. Les prescriptions de la loi sur le travail sont contraignantes. Elles sont contrôlées et imposées d'office par les inspections cantonales et fédérales du travail. Les apprenties et les employées peuvent porter plainte auprès de ces autorités si l'entreprise ne respecte pas les prescriptions du droit du travail.

### ***Droit des obligations (art. 344 ss CO)***

Cette loi protège les employées enceintes ou qui viennent d'accoucher, principalement sur le plan économique (paiement du salaire) et en cas de licenciement. Ces règles s'appliquent à tous les contrats de travail de droit privé, y compris le contrat d'apprentissage. Les employées du service public ne sont en général pas protégées par le Code des obligations (CO), mais par des lois spéciales. Les conflits relatifs à l'application de ces dispositions sont tranchés par un tribunal civil ou un tribunal du travail.

### ***Loi sur les allocations pour perte de gain et ordonnances correspondantes (art. 16b ss LAPG, et art. 23 ss RAPG)***

Les femmes actives sont indemnisées pendant 14 semaines en cas de maternité (grossesse, accouchement et période de repos).

Ont en principe droit à l'allocation de maternité pendant 14 semaines toutes les femmes qui ont été assurées obligatoirement à l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance de l'enfant et qui ont travaillé au moins cinq mois durant cette période.

### ***Loi sur l'égalité (LEg).***

Cette loi interdit de discriminer les femmes, notamment en raison de leur grossesse actuelle, future ou passée.

.....

## Que faire en tant que formateur/trice dans des cas concrets?

### ***Accompagner l'apprentie***

Accompagnez l'apprentie et faites preuve de compréhension pour sa situation. Devenir mère va transformer sa vie de façon déterminante. Réagissez avec patience et compréhension si la personne éprouve d'éventuelles craintes. Indiquez clairement que l'apprentie peut venir vous trouver à tout moment. Si votre apprentie est enceinte et que la réussite de sa formation professionnelle initiale est compromise, informez-vous auprès de l'office cantonal de la formation professionnelle sur la marche à suivre.

## ***Appliquer la protection juridique***

Votre principale tâche, en tant que formateur/trice, consiste à protéger l'apprentie comme la loi l'exige, mais aussi en fonction de la façon dont se déroulent la grossesse et la période postnatale. La grossesse, l'accouchement et la période postnatale varient fortement d'une personne à l'autre. De nombreuses questions ne surgissent que dans la situation concrète.

### *Durant la grossesse*

Durant la grossesse, les femmes sont plus sensibles aux nuisances et aux contraintes au travail.

Sans mise en œuvre des mesures de protection définies par des personnes compétentes en la matière, les travaux dangereux (rayons X, substances chimiques ou facteurs biologiques, etc.) sont interdits, tout comme les travaux pénibles (charges lourdes, horaires inadaptés, etc.), (art. 35, al. 1, LTr; art. 62, OLT 1, ordonnance sur la protection de la maternité).

Lorsque l'activité s'exerce principalement en position debout, les femmes enceintes ont droit à des temps de repos plus importants, ainsi qu'à des pauses plus longues et plus fréquentes (art. 61 OLT 1).

Jusqu'au septième mois de grossesse, une femme enceinte occupée entre 20 heures et 6 heures peut demander à être occupée de jour à un poste équivalent (art. 35b, al. 1, LTr). À partir de la huitième semaine précédant la date présumée de l'accouchement, il est interdit d'occuper une apprentie enceinte entre 20 heures et 6 heures (art. 35a, al. 4, LTr).

Une femme enceinte peut, sur simple avis, ne pas aller à son travail ou le quitter (art. 35a, al. 2, LTr). En revanche, en l'absence de certificat médical, le salaire n'est pas dû.

### *Après l'accouchement*

Peu après l'accouchement, la femme est aussi plus sensible aux nuisances et aux contraintes au travail.

L'apprentie a droit, après la naissance de son enfant, à un congé de maternité de 14 semaines au moins (art. 329 s CO).

il est interdit d'occuper une femme pendant les 8 semaines qui suivent la naissance de son enfant (art. 35a, al. 3, LTr). Au terme de la période d'interdiction de travail, les mères qui allaitent doivent donner leur accord pour travailler.

Si, au cours des premiers mois qui suivent la naissance de son enfant, une jeune femme n'est pas pleinement capable de travailler, elle peut le faire attester par un certificat médical. L'employeur ne peut alors pas lui demander d'exécuter une activité qui dépasse ses capacités (art. 64, al. 2, OLT 1).

La jeune mère peut refuser le travail du soir et le travail de nuit jusqu'à la 16e semaine (art. 35b LTr).

### *Durant l'allaitement*

Tant qu'une mère allaite son enfant, elle ne peut pas être occupée à des travaux pénibles ou dangereux en l'absence de mesures de protection définies par les personnes compétentes (art. 35, al. 2, LTr, ordonnance sur la protection de la maternité).

Les mères qui allaitent doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a, al. 2, LTr). Durant la première année de vie, la règle suivante s'applique: les mères qui travaillent jusqu'à 4 heures par jour ont droit à au moins 30 minutes de temps d'allaitement. Pour les taux d'occupation plus élevés, ce droit augmente: il passe à 60 minutes au minimum pour une journée de travail jusqu'à 7 heures et à 90 minutes au minimum pour les taux d'occupation encore plus élevés (art. 60, al. 2, OLT 1). Les temps d'allaitement peuvent être pris en une fois ou répartis en plusieurs fois. Si l'enfant a besoin d'un temps d'allaitement plus long, la mère peut s'absenter plus longtemps du travail, mais ce temps n'est alors plus considéré comme du temps de travail (voir aussi art. 35a LTr).

#### Maladie de l'enfant

Si un enfant tombe malade, l'employeur est tenu, sur présentation d'un certificat médical, d'accorder aux parents jusqu'à trois jours de congé par cas de maladie afin qu'ils puissent s'occuper de leur enfant. Cette période est considérée comme un empêchement de travailler pour cause de maladie et le salaire doit continuer à être versé, pour autant que le droit n'ait pas déjà été épuisé. Tant la mère que le père peuvent faire valoir ce droit. La durée de l'obligation de verser le salaire est déterminée par l'art. 324a CO. Elle varie en fonction du nombre d'années de travail de la mère et de l'assurance de l'employeur.

#### Résiliation du contrat d'apprentissage

Dans la mesure du possible, il convient de faire tout ce qui est possible pour que la formation professionnelle initiale puisse être achevée avec succès. Bien qu'une grossesse ne constitue en principe pas un motif de résiliation, un contrat d'apprentissage peut être résilié dans des cas exceptionnels – notamment lorsque les objectifs évaluateurs et de formation ne peuvent pas être atteints dans le délai prévu. En règle générale, la résiliation a lieu par le biais d'un accord à l'amiable entre l'apprentie et l'entreprise formatrice et l'office de la formation professionnelle.

#### Interdiction de discrimination

Il est interdit de discriminer (salaire, résiliation, refus d'engagement, etc.) des femmes enceintes, ayant accouché ou des mères (qui allaitent) (art. 3, al. 1, art. 5, 6 et 8, LEg).

#### Conséquences de la résiliation du contrat d'apprentissage

Si une apprentie enceinte démissionne, elle n'a pas droit aux indemnités de chômage. Seules les personnes aptes au placement ont droit à cette prestation.

L'apprentie peut faire valoir les prestations de l'assurance-chômage si elle peut justifier qu'elle a cotisé pendant au moins douze mois au cours des deux dernières années (autrement dit si elle a travaillé pendant douze mois) ou qu'elle n'était pas engagée dans un rapport de travail pendant plus de douze mois et était de ce fait libérée des conditions relatives à la période de cotisation. Si l'apprentie a été malade pendant sa grossesse, elle n'a droit à des indemnités que pour 30 jours.

À l'issue ces 30 jours, le droit aux indemnités journalières tombe, sauf si l'assurée est capable de travailler. Si sa capacité de travail est comprise entre 50 ou 75 %, elle continue à percevoir une demi-indemnité journalière, et au-delà, une indemnité journalière complète. Après l'accouchement, les indemnités journalières de l'assurance-chômage sont remplacées par les allocations de maternité. L'allocation de maternité est aussi versée en cas de maladie. Les femmes au chômage doivent faire valoir elles-mêmes leur droit auprès de leur caisse de compensation.

## L'équité est payante

Lorsqu'une entreprise formatrice s'engage pour une jeune femme qui tombe enceinte ou met au monde un enfant pendant sa formation professionnelle initiale, sa réputation s'en trouvera renforcée, tant à l'interne que vis-à-vis de l'extérieur. Il vaut la peine de traiter les femmes enceintes ou les mères de manière équitable et de les soutenir pour qu'elles puissent terminer leur apprentissage. Pour la jeune femme, il est important de terminer sa formation professionnelle initiale malgré sa grossesse et sa maternité, de façon à avoir de bonnes perspectives pour son avenir professionnel.

.....



### Bases légales

---

**Art. 324a, al. 3; art. 329 s; art. 336c, al. 1, let. c, CO** (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse – Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

---

**Art. 35a et 35b, LTr** (Loi du 13 mars 1964 sur le travail, RS 822.11)

---

**Art. 60 à 65, OLT 1** (Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail, RS 822.111)

---

**Ordonnance du DEFR du 20 mars 2001 sur la protection de la maternité** (RS 822.11.52)

---

**Ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale** (RS 822.115.4)

---

**Art. 16b ss. LAPG** (Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain, RS 834.1)

---

**Art. 23 ss OAPG** (Ordonnance du 24 novembre sur les allocations pour perte de gain, RS 834.11)

---

**Art. 3, al. 1, art. 5, 6 et 8, LEg** (Loi du 24 mars 1995 sur l'égalité, RS 151.1)

---

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse ; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: → [fedlex.admin.ch](https://fedlex.admin.ch))

.....

### Wichtige Links

→ [formationprof.ch/adresses](https://formationprof.ch/adresses)

Liste des offices cantonaux de la formation professionnelle. Point de contact pour les premières informations et la transmission des adresses des services spécialisés.

→ [formationprof.ch/lexique](https://formationprof.ch/lexique)

Tous les termes importants de la formation professionnelle décrits dans des textes courts et informatifs.

.....

→ [bsv.admin.ch](https://www.bsv.admin.ch)

Office fédéral des assurances sociales. Informations actuelles sur les allocations pour perte de gain et le congé maternité

→ [equality.ch](https://www.equality.ch)

Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité. Accès aux bureaux et services cantonaux ou locaux, qui proposent des informations et des conseils.

→ [jeunesse-syndicale.ch](https://www.jeunesse-syndicale.ch)

Commission de la jeunesse de l'Union syndicale suisse. Droits des apprenti·e·s de A à Z.

→ [iva.ch](https://www.iva.ch)

Informations actuelles sur la loi sur le travail.

→ [sf-mvb.ch](https://www.sf-mvb.ch)

Portail de l'Association suisse des consultations parents-enfants (as-cpe).

En règle générale, les renseignements ne sont donnés qu'aux membres de l'association. Les parents peuvent chercher l'adresse du centre le plus proche de chez eux.

---

.....

## **Références bibliographiques**

→ [seco.admin.ch](https://www.seco.admin.ch)

Pour une lecture approfondie: Brochure Protection de la maternité – Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent.

---

Élaboré avec la brochure: Protection de la maternité – Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent (SECO) → [seco.admin.ch](https://www.seco.admin.ch)

Édition avril 2025

Cet aide-mémoire ainsi que d'autres aide-mémoire sont disponibles à l'adresse suivante:

→ [formationprof.ch/aidememoire](https://www.formationprof.ch/aidememoire)

---

© CSFO Berne

La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.