2. Perte d'emploi et licenciement
2.17 Parentalité et travail

Protection contre le licenciement

Protection de la femme enceinte

La femme enceinte **n'est pas obligée d'informer son employeur** de son état dès qu'elle le connaît mais il est conseillé de le faire au terme des trois premiers mois étant donné l'obligation qu'a l'employeur de protéger sa santé.

A noter que lors d'un entretien de candidature, la femme enceinte peut cacher son état ou même le nier si l'activité proposée n'est pas nuisible à sa grossesse (travaux dangereux, substances toxiques etc.).

L'employeur n'a pas le droit de licencier une femme enceinte **pendant toute la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement**, sauf pendant le temps d'essai ou en cas de justes motifs (voir article 2-4).

Un congé donné pendant cette période est nul et doit être signifié à nouveau après la fin de l'interdiction.

Si le licenciement a été signifié avant la grossesse et que le délai de congé n'est pas écoulé avant le début de celle-ci, le congé est interrompu avec la grossesse et ne reprend que 16 semaines après l'accouchement.

La femme enceinte qui ne désire plus exercer son emploi après la naissance de son enfant ne devrait donner son congé, en respectant le préavis légal, qu'une fois l'enfant né du fait qu'elle a le droit de rester à la maison 14 semaines après la naissance (16 semaines à Genève). *Voir congé maternité à l'article 3.3 et à l'article 10.3.*

Protection du père (dès le 01.07.2021)

L'employeur n'a pas le droit de licencier le père tant que dure le droit au congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (pour une période maximale de six mois à compter du jour pour lequel la première indemnité journalière est versée).

Interdiction de travailler - protection de la santé

La loi sur le travail prévoit une interdiction de travailler pendant les **8 semaines** qui suivent l'accouchement. Ensuite, et **jusqu'à la 16ème semaine**, la femme qui a accouché ne peut être occupée **que si elle y consent**.

Les femmes enceintes peuvent, lorsqu'elles l'estiment nécessaire, **ne pas se rendre au travail ou quitter leur travail** pour une courte durée simplement en avertissant leur supérieur et sans certificat médical.

Attention : **le salaire n'est alors pas garanti !** Le droit au salaire est le même qu'en cas de maladie. Il dépend le la longueur des rapports de travail. En cas d'absence prolongée, un certificat médical doit être présenté. (***voir annexe 2.18***)

Mères qui allaitent ou tirent leur lait

Les mères qui allaitent ou tirent leur lait ne peuvent être affectées à des **travaux dangereux**. La réglementation applicable aux femmes enceintes l'est également aux mères qui allaitent ou tirent leur lait.

Elles ne peuvent être occupées sans leur consentement et elles **peuvent disposer du temp nécessaire pour allaiter ou tirer leur lait.**

A partir du 1er juin 2014, au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait sera comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.

Le temps nécessaire à l'allaitement n'est pas considéré comme du repos. Il ne peut être déduit ni d'un crédit d'heures supplémentaires, ni des vacances.

Il est interdit d'imposer des **heures supplémentaires** à une mère qui allaite.

La **durée maximale de travail** des mères qui allaitent ne doit en aucun cas dépasser 9 heures (pauses non comprises).

(***Source***: *OLT 1 - RO 2014 et Service des arts et métiers et du travail de la République et Canton du Jura, commentaires sur la loi fédérale sur le travail*)

Le congé maternité

Le congé maternité, fédéral ou cantonal genevois, est traité à l'article 3.3 et à l'article 10.3.

Dernière modification: 30.12.2022