

Notice relative à la grossesse et à la maternité

Du point de vue juridique, la grossesse et la maternité se répercutent de diverses manières sur les rapports de travail. L'exposé ci-dessous décrit la situation juridique actuelle.

1. Bases juridiques

La grossesse et la maternité sont réglées par la loi sur le travail (LTr), l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) et l'ordonnance sur la protection de la maternité. Les articles 35-35b LTr (femmes enceintes et mères qui allaitent) et 60-66 OLT 1 (protection spéciale des femmes) sont notamment importants.

2. Avant le début des rapports de travail

Lors de l'entretien d'embauche, l'employeur n'est en principe pas autorisé à poser des questions à la candidate au sujet d'une éventuelle grossesse ou de son planning familial. L'interdiction de discrimination figurant dans la loi sur l'égalité et les droits strictement personnels en constituent la base légale.

Un droit d'interroger la postulante au sujet d'une éventuelle grossesse, voire un devoir d'informer de la candidate existe cependant lorsqu'une grossesse rendrait impossible l'exécution du contrat de travail en raison de la nature de l'activité professionnelle (p. ex. mannequin, danseuse, artiste, etc.).

3. Résiliation des rapports de travail et protection contre les congés

3.1. Base légale

Art. 336c al. 1 let. c et al. 2 CO Résiliation en temps inopportun

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a. ...
- b. ...
- c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- d. ...

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

3.2. Résiliation par l'employeur

La période de protection des femmes enceintes contre les congés (nommée aussi délai de protection ou délai d'attente) commence à courir au moment de l'expiration du temps d'essai. Si le congé est donné pendant la période d'essai (3 mois au max.), il est en principe valable (art. 336c al. 1 CO). La résiliation des rapports de travail a généralement pour motif une prestation insatisfaisante ou une entente insuffisante entre les parties au contrat et devrait si nécessaire être motivée dans ce sens.

L'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant toute la durée de la grossesse, ni au cours des 16 semaines (112 jours de congé maternité) qui suivent l'accouchement (voir ci-dessus 3.1.). La protection contre les congés court du premier jour de la grossesse, même si celle-ci n'était pas encore connue.

Même si l'employeur a résilié valablement les rapports de travail avant la grossesse, le délai de résiliation est suspendu jusqu'à l'écoulement de 16 semaines après l'accouchement, et les rapports de travail sont prolongés de la période correspondante. Ensuite, le délai de congé continue de courir.

Une résiliation des rapports de travail pendant cette période de protection est nulle et doit impérativement être renouvelée après l'écoulement de la période.

Remarque : la période de protection ne s'applique qu'à la résiliation par l'employeur.

3.3. Résiliation par l'employée

Si l'employée résilie elle-même les rapports de travail, alors le délai de résiliation prévu par la loi ou dans le contrat de travail continue de courir sans interruption. De plus, elle peut prier en tout temps son employeur de résilier le contrat.

Si l'employée ne donne pas son congé, elle doit reprendre spontanément et sous les mêmes conditions son travail au sein de l'entreprise, après les 14 semaines de congé maternité payé, mais au plus tard après l'écoulement de 16 semaines.

Une réduction du temps de travail peut être convenue entre les parties pour le temps après l'accouchement, respectivement au moment de la reprise du travail. Une telle modification contractuelle devrait absolument être consignée par écrit.

3.4. Exemple

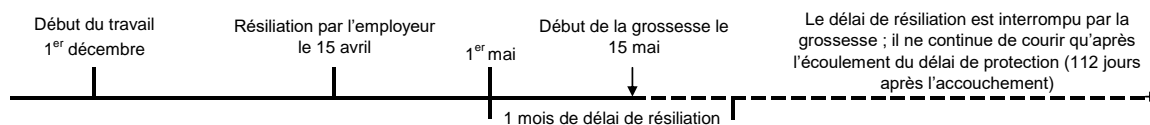
Mme A. est soumise à un délai de résiliation contractuel de deux mois. Son employeur résilie les rapports de travail le 29 juillet au 30 septembre 2011. Mme A. tombe enceinte à la mi-août (accouchement prévu pour la mi-mai 2012). Le délai de résiliation est suspendu pendant toute la durée de la grossesse et jusqu'à l'écoulement du congé maternité de 16 semaines (112 jours). Mme A. met son enfant au monde le 8 mai 2012. Le délai de résiliation est ainsi suspendu jusqu'au 28 août 2012.

Avant le début de la grossesse, 14 jours seulement s'étaient écoulés dans le cadre du délai de résiliation ; par conséquent, le terme de résiliation est repoussé à fin octobre 2012.

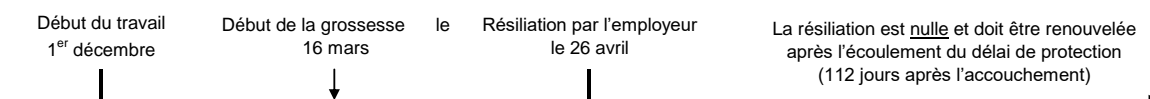
Rappel : si, de par l'interruption du délai de résiliation, le terme de congé tombe sur une date autre que celle qui découlerait en principe du contrat ou prévue par la loi, alors la relation contractuelle est prolongée automatiquement jusqu'à la fin du mois en cours.

(Informations au sujet de la résiliation des rapports de travail : voir la notice de renseignement juridique GastroSuisse « Délais de congé et de protection »)

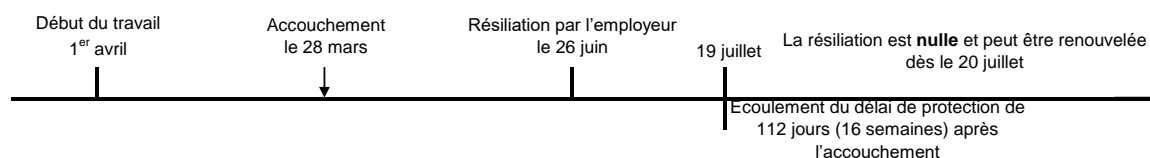
- **Résiliation avant la grossesse : valable, mais interruption du délai de résiliation**



- **Résiliation pendant la grossesse : nulle**



- **Résiliation après l'accouchement, durant le délai de protection : nulle**



3.5. Exceptions à la protection contre les congés

a) Pas de protection contre les congés pendant le temps d'essai

Pendant le temps d'essai, l'employeur comme l'employée peuvent résilier les rapports de travail en tout temps, en se tenant au délai de résiliation plus court (v. aussi 3.2.). Pour cette raison, nous conseillons vivement aux employeurs de conclure des contrats de travail écrits avec tous les collaborateurs en incluant toujours un temps d'essai de trois mois.

b) Rapports de travail limités dans le temps

Si le contrat de travail a, dès le départ, été conclu pour une période limitée dans le temps, il prend fin à la date prévue contractuellement. Une grossesse ne change rien dans ce cas. Si l'employée est

absente pour cause de maladie attestée par un médecin au moment où les rapports de travail limités dans le temps prennent fin, les prestations pour cause de maladie (indemnités journalières) doivent être versées même au-delà de la fin des rapports de travail (art. 23 ch. 1 avant-dernière phrase CCNT). L'employeur doit dans ce cas informer à temps son assurance indemnités journalières en cas de maladie de la date de la fin des rapports de travail.

c) Convention mettant fin au contrat de travail

En théorie, il est loisible aux parties de résilier ou de modifier en tout temps le contrat de travail par accord mutuel et sans qu'elles soient liées par les délais de résiliation contractuels.

En pratique, de telles conventions par accord mutuel sont cependant délicates, car elles peuvent faire naître l'impression que l'employeur a ainsi voulu éluder les délais de congé et de protection prévus par la loi.

Les caisses de chômage, tribunaux et assurances sociales ne reconnaissent en principe de telles conventions que lorsque les deux parties en profitent dans une même mesure. Remarque : si la collaboratrice ne souhaite plus travailler après l'accouchement, elle peut soit résilier son contrat normalement, soit prier son employé de mettre fin de manière anticipée à leurs rapports de travail.

d) Résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs (art. 337 CO)

Un licenciement immédiat peut être prononcé en tout temps, même au cours d'une grossesse. Selon la loi, il n'est cependant justifié qu'en présence de « **justes motifs** ». En conséquence, un événement particulièrement grave ayant détruit fondamentalement et irréversiblement la relation de confiance entre les parties au contrat doit être survenu, de façon à ce que la poursuite des rapports de travail serait absolument intolérable. Le simple fait de la grossesse de l'employée ne constitue en principe pas un motif de résiliation immédiate.

Il est difficile de définir de manière générale les justes motifs pouvant justifier un licenciement immédiat ; il est au contraire nécessaire d'examiner chaque cas individuellement.

(Informations sur ce sujet : voir la notice de renseignement juridique GastroSuisse « Licenciement par l'employeur avec effet immédiat »)

4. Protection de la santé, temps de travail, interdiction de travailler et absences

4.1. Protection de la santé et temps de travail

Les femmes enceintes, les femmes ayant accouché et les mères qui allaitent doivent être occupées de façon à ce qu'il ne soit pas porté préjudice à leur santé ou à celle de leurs enfants. Pour cette raison, le législateur fixe la limite à 9 heures de travail par jour au maximum. Si une durée journalière du travail plus longue a été convenue, celle-ci doit être réduite à 9 heures.

Remarque : aucune situation d'exception ne justifie d'exiger du travail supplémentaire allant au-delà de ces 9 heures fixées par la loi (art. 60 OLT 1).

De plus, il existe une interdiction partielle du travail de nuit et du travail du soir : Dès 8 semaines avant la date d'accouchement prévue, les femmes enceintes ne peuvent plus être occupées entre 20 heures et 6 heures. L'employeur doit proposer à son employée un travail de jour équivalent en lieu et place du travail de nuit et/ou du soir. Par travail équivalent on entend un travail correspondant à peu près à ce qui a été prévu contractuellement ; il doit satisfaire aux exigences intellectuelles et professionnelles du poste de travail habituel et ne doit pas représenter une charge excessive pour la femme, au regard de son état physique particulier.

Si l'employeur n'est pas, ou seulement partiellement, en mesure de proposer à l'employée un travail équivalent, elle peut alors exiger une compensation se montant à 80% de son salaire brut (art. 35b al. 2 LTr).

En cas de travail dit pénible ou dangereux, l'employeur doit prendre des mesures particulières pour que l'employée puisse continuer à être occupée au sein de l'entreprise (art. 35 LTr et 62 OLT 1).

Art. 62 al. 1 OLT 1 : Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité

¹ L'employeur n'est autorisé à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer. [...]

Pour une évaluation des risques, GastroSuisse a élaboré une « Liste de contrôle pour la maternité » ; nous recommandons à l'employeur de la remplir avec l'employée concernée.

Précision : la « Liste de contrôle pour la maternité » peut être obtenue auprès de GastroSuisse et sur le site www.hotelgastrosafety.ch.

4.2. Interdiction de travailler et absences (art. 35 ss LTr)

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent en principe être occupées qu'avec leur consentement.

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent peuvent, sur simple avis, se dispenser d'aller au travail ou le quitter, si le bien de l'enfant l'exige absolument. En cas d'empêchement de travailler, la collaboratrice est tenue d'en aviser immédiatement son employeur, afin qu'il puisse prendre les mesures organisationnelles qui s'imposent (art. 31 ch. 1 CCNT). De telles absences ne doivent être payées par l'employeur que si l'employée les justifie par un certificat médical.

Précision : pour éviter une mise en danger de la santé de l'enfant, les femmes enceintes ne devraient pas être occupées dans des établissements fumeurs ou dans des fumeurs. Même si la collaboratrice a expressément accepté une occupation dans de tels locaux, une telle activité devrait être évitée (ceci découle de l'ordonnance concernant le tabagisme passif et de la loi sur le travail).

Après l'accouchement, la loi prévoit une interdiction d'occupation absolue de 8 semaines. Pendant cette période, l'employeur ne peut en aucun cas laisser travailler son employée, même si celle-ci le souhaite. Passé ce délai et avant l'écoulement de la 16^e semaine, la femme ayant accouché ne peut être occupée qu'avec son accord.

Précision : l'allocation de maternité n'est due que si l'employée ne travaille effectivement pas. L'interdiction absolue de travailler ne s'applique qu'aux huit semaines suivant immédiatement l'accouchement.

Si la collaboratrice reste encore volontairement absente lors des 15^e et 16^e semaines après l'accouchement, l'employeur ne lui doit pas d'indemnisation pour cette période.

4.3. Fin de la protection de la maternité

Dès la 17^e semaine (113^e jour) après l'accouchement, l'employée est tenue de reprendre son travail dans la mesure habituelle.

4.4. Pauses allaitements rémunérées

L'employeur doit permettre aux collaboratrices d'allaiter pendant le travail durant la première année de l'enfant. Conformément à l'art. 60 al. 2 OLT 1, l'employeur est tenu d'indemniser la collaboratrice dans une mesure déterminée (modèle échelonné) pour le temps nécessaire à l'allaitement. On ne différencie pas, pour l'imputation de l'allaitement comme temps de travail, entre allaitement à l'intérieur et allaitement à l'extérieur de l'entreprise.

La durée d'allaitement indemnisée minimale à accorder s'élève à :

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

Ces pauses allaitement peuvent être prises en une fois ou en plusieurs fois et les durées valent par enfant.

Note: Ces règlements valent aussi pour les mères qui tirent leur lait.

5. Obligation de l'employeur de verser le salaire

5.1. Pendant la grossesse

a) Absences sans certificat médical

Sur simple avis, la femme enceinte peut se dispenser d'aller au travail ou le quitter (art. 35a al. 2 LTr). Elle doit cependant en informer immédiatement son employeur (art. 31 ch. 1 CCNT).

Si l'employée ne présente pas de certificat médical pour le temps de son absence, alors l'employeur ne lui doit pas de salaire pour le temps de travail non accompli.

b) Avec présentation d'un certificat médical (art. 23 et 26 CCNT)

L'employeur doit indemniser les absences de l'employée si celle-ci fait attester son incapacité de travailler par un médecin, sous forme de certificat médical.

Dans un tel cas, le paiement se fait selon ce qui figure à l'art. 23 CCNT, à savoir que l'employeur verse 88% du salaire brut pendant le délai d'attente convenu avec son assurance indemnités journalières en cas de maladie et en déduit les assurances sociales (déductions LPP sur la base de 100% du salaire). Après écoulement du délai d'attente, l'employeur verse 80% du salaire brut, sans en déduire les assurances sociales (exception : la prévoyance professionnelle pendant 3 mois au total) ; ces 80% lui seront remboursés par son assurance indemnités journalières en cas de maladie, sous forme d'indemnités journalières.

Important : la part du 13^e salaire mensuel doit être communiquée à l'assurance.

(Informations au sujet des déductions du salaire : voir la notice de renseignement juridique GastroSuisse « Cas particuliers déductions salariales »)

c) Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut être proposé (art. 35b LTr)

Au cours des huit semaines précédant l'accouchement, l'employeur n'a plus le droit d'occuper l'employée enceinte entre 20 heures et 6 heures. Il doit lui proposer pour cette période un travail de jour autant que possible équivalent.

Si la femme enceinte exerce une activité qui exige d'elle qu'elle soit la plupart du temps debout ou circulante, cette activité doit, dès le 6^e mois de grossesse, être réduite à 4 heures par jour au total. Pour le reste du temps, une activité équivalente lui permettant d'être assise doit lui être proposée.

Concernant les travaux pénibles ou dangereux, voir ch. 4.1. Si l'employeur n'est pas en mesure de lui proposer un travail de remplacement équivalent, il doit indemniser l'employée à raison de 80% du salaire brut pour le travail ne pouvant être accompli. Cette indemnisation va directement à la charge de l'employeur ; une assurance contre ce risque ne peut être conclue.

Remarque : nous recommandons de tout de même contacter l'assurance indemnités journalières en cas de maladie dans une telle situation.

Si l'employée refuse l'activité de remplacement qui lui est proposée, l'employeur n'est alors pas tenu de l'indemniser, étant donné que dans ce cas l'employée n'est pas empêchée sans sa faute d'accomplir son travail.

5.2. L'allocation de maternité (AM) selon la loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG

Depuis l'entrée en vigueur de l'assurance maternité en juillet 2005, la poursuite du paiement du salaire après la naissance de l'enfant est réglée par les dispositions de la loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG (loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité).

a. Qui a droit à l'allocation de maternité ?

i. Généralités

De manière générale, toutes les femmes qui travaillent et reçoivent en contre-partie un salaire ont droit à l'allocation de maternité si, au moment de la naissance de l'enfant, elles sont :

- soit employées
- soit indépendantes ; ou

- active dans l'entreprise de son époux, de sa famille ou son partenaire et reçoivent en contrepartie un salaire en espèces ; ou
- sont au chômage et reçoivent déjà une indemnité journalière de l'assurance chômage, ou leur durée de cotisation est insuffisante au sens de l'assurance-chômage ; ou
- sont incapables de travailler pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité et reçoivent à ce titre des prestations journalières d'une assurance sociale ou privée, pour autant que ces indemnités journalières aient été calculées sur la base d'un salaire antérieur ; ou
- se trouvent dans une relation contractuelle valable mais ne reçoivent plus de salaire ou de prestations journalières parce que le droit à leur versement est épuisé.

ii. Prétentions en cas de décès de l'enfant ou de la mère

Si l'enfant décède au cours de l'accouchement ou après celui-ci, ou est mort-né, le droit à la prétention naît pour autant que la grossesse ait duré 23 semaines au moins. Un certificat médical attestant la durée de la grossesse doit dans un tel cas être présenté.

Si la mère décède au cours de l'accouchement ou pendant le congé maternité, le droit à l'indemnisation s'éteint. L'indemnisation est encore due pour le jour du décès.

Remarque : si aucun droit à une allocation de maternité au sens de la LAPG existe, alors l'employée a également droit à un salaire (art. 22 CCNT en relation avec l'art. 324a CO).

b. Quand le droit à l'allocation de maternité naît-il ?

Le droit à l'allocation de maternité naît lorsque l'ayant-droit :

- était, au sens de la loi sur l'AVS, assurée obligatoirement pendant neuf mois immédiatement avant la naissance de l'enfant. Dans le cas d'une naissance prématurée, le délai est réduit comme suit :
 - 6 mois en cas d'accouchement avant le 7^e mois de grossesse ;
 - 7 mois en cas d'accouchement avant le 8^e mois de grossesse ;
 - 8 mois en cas d'accouchement avant le 9^e mois de grossesse, et
- si elle a exercé une activité lucrative pendant cinq mois au moins durant cette période.

Les périodes assurées ou travaillées au sein d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont prises en compte. Celles-ci sont attestées par l'assureur étranger au moyen du formulaire E104. Le formulaire E104 peut être téléchargé sur Internet.

L'AM est versée à compter du jour de l'accouchement. Pour des cas spéciaux tels que la mort prématurée de l'enfant ou un séjour hospitalier prolongé, prière de s'adresser au service juridique ou à la caisse de compensation compétente.

c. Durée de l'allocation de maternité

Le droit naît au jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard après 14 semaines, respectivement 98 jours. Si l'employée reprend pendant cette période entièrement ou partiellement son activité lucrative, la prétention s'éteint. L'allocation de maternité est versée pour tous les jours de la semaine (samedi et dimanche compris).

Remarque : si l'employée résilie son contrat de travail après l'accouchement, elle reçoit l'AM pour toute la durée des 14 semaines, respectivement 98 jours, même si son congé prend déjà effet avant l'écoulement de cette période. Si l'employée reprend son travail au cours de ces 14 semaines (respectivement du délai de résiliation), alors le droit s'éteint également avant l'écoulement de ce délai.

d. Montant de l'allocation

L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnités journalières et se monte à 80% du salaire moyen versé avant l'accouchement (y compris le 13^e salaire).

Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'allocation est limitée à 196.– francs par jour, ce qui correspond à un salaire AVS mensuel brut de 7350.– francs (état : mai 2017).

Précision : en cas d'accouchement multiple, l'employée n'a aussi droit qu'à une AM.

Exemple : Mme A., serveuse, reçoit un salaire mensuel brut de 4350.– francs, convenu contractuellement. L'allocation de maternité est calculée comme suit :

salaire mensuel brut de 4350.– francs : 30 jours	= 145.– francs par jour
AM 80% du revenu par jour	= 116.– francs
AM pendant la durée maximale (98 jours)	= 98 x 116.– francs = <u>11 368.– francs</u>

e. L'allocation de maternité est considérée comme un salaire

L'allocation de maternité versée en lieu et place du salaire est également considérée comme un revenu.

Remarque : Pour cette raison, les cotisations AVS/AI et APG doivent être versées de manière correspondante.

La cotisation à l'assurance-chômage est également prélevée. Par contre, la part de l'employeur est prise en charge par le fonds de compensation (fonds APG). Dans la mesure où l'employeur verse une allocation de maternité en lieu et place du salaire, il doit procéder au décompte des cotisations avec la caisse de compensation.

Comme le reste du revenu, le montant de l'allocation de maternité directement versé doit être inscrit au compte AVS personnel de l'assurée, géré par la caisse de compensation. L'allocation sera ainsi prise en compte pour le calcul des rentes futures.

Précision : des renseignements complémentaires au sujet de l'obligation de cotiser peuvent être obtenus auprès des caisses de compensation elles-mêmes.

Important : les employées qui bénéficient d'une allocation de maternité restent assurées obligatoirement contre les accidents, pendant la durée du congé maternité également. Cependant, elles ne sont en principe pas tenues de cotiser durant cette période.

Les cotisations LPP sont prélevées sur la base de 100% du salaire, à moins que l'employée veuille les faire adapter aux 80% du salaire.

f. Qui doit déposer une demande en allocation de maternité ?

Les personnes suivantes peuvent faire valoir le droit à l'allocation de maternité, auprès de la caisse de compensation AVS compétente :

- **la mère** : – en passant par son employeur, lorsqu'elle n'exerce pas d'activité lucrative indépendante ;
– en s'adressant directement à la caisse de compensation AVS si elle est active en exerce une activité lucrative indépendante ;
- **l'employeur** : – lorsque l'employée néglige de faire valoir son droit via son employeur (v. ci-dessus) et si celui-ci verse un salaire pendant la durée de la prétention ;
- **les proches** : – lorsque la mère de l'enfant ne remplit pas ses obligations d'entretien ou alimentaires.

L'employeur actuel, respectivement le dernier employeur remet à la mère employée, au chômage ou incapable de travailler au moment de l'accouchement, une attestation contenant les informations suivantes :

- la durée des rapports de travail ;
- le salaire servant de base au calcul de l'allocation de maternité ; ainsi que
- le salaire qu'il a versé pendant la durée du versement des indemnités journalières.

La demande doit être accompagnée de papiers d'identité officiels indiquant l'identité de l'ayant droit, ainsi que du livret de famille ou de l'acte de naissance du nouveau-né. Si l'enfant naît prématurément ou est mort-né, la demande doit être accompagnée d'une attestation médicale indiquant la durée de la grossesse.

Il est possible de faire valoir le droit à l'allocation de maternité jusqu'à 5 ans après l'écoulement du congé maternité de 14 semaines. Ensuite, il s'éteint sans faire place à d'autres prétentions.

En règle générale, c'est l'employeur qui dépose la demande d'AM. Le dépôt de la demande se fait au moyen du formulaire correspondant, auprès de la caisse de compensation AVS. Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès de GastroSocial à Aarau ou être téléchargés sur le site Internet de l'AVS.

Chômage : si une ex-employée se trouve au chômage au moment de l'accouchement, son dernier employeur est tenu d'attester la durée des rapports de travail et le salaire versé durant cette période. Dans ce cas, il incombe à l'ancienne employée de demander l'AM. Elle peut, ici aussi, faire valoir son droit à une AM pendant 5 ans après l'accouchement.

g. Qui procède au versement de l'AM ?

Si l'**employeur** continue de verser un salaire à son employée pendant la durée du droit, alors la caisse de compensation compétente verse l'allocation de maternité à l'employeur.

L'ayant droit peut exiger que la caisse de compensation lui verse directement l'allocation de maternité en cas de différends avec son employeur ou lorsque des circonstances particulières l'exigent, par exemple lorsque l'employeur est insolvable ou ne procède pas aux paiements ou s'il ne doit pas être informé de certains faits concernant une autre activité lucrative de la collaboratrice, tel que le montant de son salaire ou le fait d'une activité indépendante par exemple.

Dans les autres cas, la **caisse de compensation** paie l'allocation de maternité à l'ayant droit directement ou à la personne chargée du versement. L'ayant droit peut exiger que l'allocation soit versée à son parent bénéficiaire d'une obligation d'entretien ou alimentaire.

En règle générale, la caisse de compensation AVS verse aussi longtemps l'AM à l'employeur que la bénéficiaire est employée par ce dernier. Ceci permet aussi de garantir que les impôts à la source et la prévoyance professionnelle puissent être correctement comptabilisés par l'employeur. En cas de différends entre l'employeur et son employée ou pour d'autres raisons (p. ex. en cas d'insolvabilité de l'employeur), celle-ci peut exiger le versement direct de l'AM par la caisse de compensation. L'AM est versée après coup, à la fin du mois.

Cas particulier : si le montant de l'allocation est inférieur à 200.– francs par mois, celle-ci est versée à la fin du congé maternité.

h. Coïncidence entre des prestations d'autres assurances sociales et l'allocation de maternité

Si, au moment de la naissance de l'enfant, la mère a déjà droit à des indemnités journalières de :

- l'assurance-chômage ;
- l'assurance-invalidité ;
- l'assurance-accidents ;
- l'assurance militaire ; ou à une
- allocation aux personnes faisant du service ;

l'allocation de maternité est versée en priorité. Elle correspond au moins aux indemnités journalières reçues jusque-là.

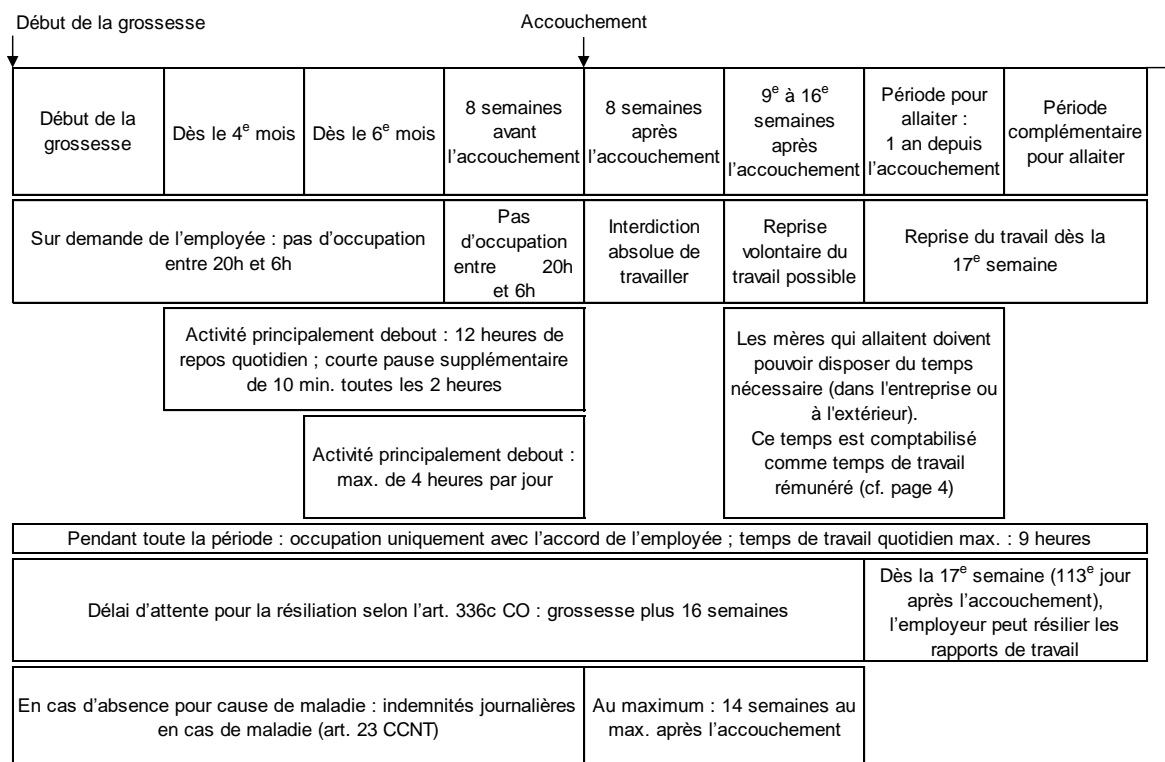
6. Réduction de la durée des vacances (art. 329b al. 3 CO et art. 329f CO)

Si l'employée est empêchée de travailler durant une période prolongée à cause de sa grossesse, l'employeur a le droit, selon les circonstances, de réduire la durée de ses vacances.

De plus amples informations sur ce sujet sont contenues dans la notice de renseignement juridique GastroSuisse « Réduction de la durée des vacances ». Celle-ci peut être obtenue gratuitement auprès de GastroSuisse (tél. 0848 377 111 / fax 0848 377 112 / e-mail info@gastrouisse.ch) ou sur le site Internet.

Remarque : pendant toute la durée du « congé maternité », à savoir pendant 14 semaines, respectivement 98 jours au maximum après l'accouchement, l'employée garde le droit à l'entier de ses vacances.

7. Résumé



Informations complémentaires

D'autres notices de renseignement du service juridique sont disponibles sur le site Internet de GastroSuisse.

Les **membres de GastroSuisse** obtiennent gratuitement par téléphone des renseignements concernant des questions de droit du travail dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, auprès de notre service de renseignements juridiques, du lundi au jeudi entre 9h30 et 11h30 ainsi que de 14h à 16h, aux coordonnées suivantes : **numéro de téléphone 0848 377 111, de fax 0848 377 112, ou e-mail info@gastrosuisse.ch**

La présente notice d'information a été élaborée avec le plus grand soin. Les indications fournies sont cependant d'ordre général et ne sauraient remplacer une consultation individuelle.

© Service juridique GastroSuisse, novembre 2015