

**Quels sont
vos droits ?
2026**



En cas de grossesse, d'allaitement, de congé
maternité, paternité, d'adoption et de congé
pour l'autre parent

**MATERNITÉ, PATERNITÉ
ET ADOPTION**

VOUS ÊTES ENCEINTE ET VOUS TRAVAILLEZ ...

- **QUE VA-T-IL SE PASSER ?**
- **DEVEZ-VOUS LE DIRE À VOTRE EMPLOYEUR ?**
- **ALLEZ-VOUS ÊTRE LICENCIÉE ?**
- **SI VOUS DEVEZ VOUS ABSENTER, SEREZ-VOUS PAYÉE ?**
- **APRÈS L'ACCOUCHEMENT, PENDANT COMBIEN DE TEMPS TOUCHEREZ-VOUS VOTRE SALAIRE ?**

Ces questions, et bien d'autres, des femmes viennent les poser au syndicat.

Le but de ce petit guide est d'indiquer quelques pistes de réponse, car la réalité est très complexe et différente selon le secteur et l'endroit où vous travaillez. **En cas de doute ou de problème, renseignez-vous auprès du syndicat.**

En Suisse, les questions liées à la maternité sont traitées principalement dans sept documents:

- ♦ **la loi fédérale sur le travail (LTr)** pour ce qui relève de la durée du travail et du repos, la limitation d'emploi à certains travaux, le travail de nuit, la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent;
- ♦ **le Code des obligations (CO)** pour les questions en relation avec le droit au salaire en cas d'arrêt de travail durant la grossesse ainsi qu'à la suite de l'accouchement, la protection contre les licenciements et la réduction éventuelle de la durée des vacances;
- ♦ **la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg);**
- ♦ **la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) et la loi sur les contrats d'assurance (LCA)** qui fixent les prestations minimales que doivent accorder les caisses-maladie en cas de maternité lorsqu'une assurance perte de salaire couvre ce risque;
- ♦ **les conventions collectives de travail (CCT)** et les contrats-type ne peuvent pas déroger à ces lois mais peuvent améliorer les minimaux prévus;
- ♦ **la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité (LAPG) et son ordonnance d'application (OAPG)**, entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2005, qui couvrent la perte de salaire des 14 premières semaines de congé maternité et de la prolongation de congé en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. Elles couvrent aussi la perte de gain en cas de congé paternité ou de congé pour l'autre parent;
- ♦ **la loi cantonale genevoise instituant une assurance en cas de maternité et adoption (LAMat – J 5 07)**, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, qui couvre la perte de salaire jusqu'à 16 semaines de congé maternité et 16 semaines de congé adoption. Elle couvre aussi la perte salariale des deux semaines de congé paternité.

INTERDICTION DE DISCRIMINER

- ♦ Si votre employeur vous fait subir des pressions en raison du fait que vous souhaitez avoir un enfant, que vous êtes enceinte ou que vous allaitez, la loi permet de le faire cesser ou condamner par le tribunal.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit de discriminer une travailleuse en raison de sa grossesse ou de sa situation familiale. Cette interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. (Voir art. 3, LEg)

À L'ENGAGEMENT

- ♦ Si l'employeur demande à la candidate si elle est enceinte ou si elle a l'intention d'avoir un enfant, sachez que cette question est illégale.

L'employeur n'a pas le droit de poser des questions à ce sujet et la femme a un droit légitime de mentir, sauf lorsque le métier ne peut pas être exercé par une femme enceinte (danseuse, mannequin, activité nocive pour le déroulement de la grossesse, etc). Ce droit de protéger sa personnalité existe aussi durant les rapports de travail.

Si vous n'êtes pas engagée à cause de votre grossesse et que vous pouvez le prouver, il s'agit d'une discrimination à l'embauche. Vous pouvez saisir les tribunaux en paiement d'indemnités équivalents à 3 mois de salaire au maximum. (Voir art. 5 et 8, LEg) Vous ne pouvez en aucun cas être licenciée pour ne pas avoir dit la vérité car cela relève de votre sphère privée. (Voir art. 328 CO)

TRAVAUX PÉNIBLES, PRODUITS TOXIQUES ET CANICULE

- ♦ Si vous faites des travaux pénibles, vous pouvez demander à ne plus les faire. Si vous utilisez ou respirez des produits toxiques, il faut demander à être déplacée à un autre poste de travail.

Attention en cas de canicule.

L'employeur doit organiser le travail autrement pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent. Les travaux pénibles sont ceux qui exposent à de violentes secousses, à une grande chaleur ou un grand froid (travaux effectués à l'intérieur par des températures ambiantes inférieures à -5°C ou supérieures à +28°C), à l'humidité ou des radiations nocives, à des substances ou des micro-organismes présentant des risques de contamination, au bruit. Ce sont aussi des travaux qui consistent à lever, porter ou déplacer de lourdes charges, qui impliquent des mouvements ou des postures générant une fatigue précoce. La loi sur le travail interdit aux femmes enceintes ce type de travaux qui sont une cause importante de fausses couches. Renseignez-vous de façon détaillée auprès du syndicat. Les risques de malformation ou d'autres atteintes au futur bébé, dues à certains produits toxiques, existent surtout pendant les trois premiers mois de grossesse. Il est donc important de signaler le plus rapidement possible votre grossesse, si vous travaillez avec des substances dont l'effet dangereux pour votre futur bébé est reconnu. Le médecin traitant doit vous faire un certificat médical détaillé. Si l'employeur ne peut pas proposer un autre travail équivalent, il versera à la femme enceinte ou à la mère allaitante 80 % de son salaire et une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature. Elle est dispensée d'aller travailler. (Voir art. 35 alinéas 1 à 3 LTr, art. 62 à 64 Ordonnance I LTr et Ordonnance sur la protection de la maternité)

LOCAUX POUR LES FEMMES ENCEINTES ET LES MÈRES QUI ALLAIENT

- ♦ **Si vous en ressentez le besoin, vous pouvez vous allonger.**

La loi prévoit que l'employeur met à votre disposition une couchette confortable dans un local séparé, pour vous permettre de vous allonger et vous reposer. L'entreprise doit aussi mettre à disposition un frigidaire pour l'entreposage du lait. (Voir art. 34 Ordonnance 3 LTr)

HORAIRES DE TRAVAIL, PAUSES, REPOS ET ABSENCES

- ♦ **Une femme enceinte ou une mère qui allaite a droit à des égards particuliers pour protéger sa santé et celle de l'enfant.**

La femme enceinte ou la mère qui allaite ne peut en aucun cas travailler plus de 9 heures dans une journée de travail. Elle n'est pas autorisée à faire des heures supplémentaires (même à temps partiel). Elle a le droit de quitter son travail pour une courte durée en avertissant simplement son ou sa supérieur-e hiérarchique et sans présenter un certificat médical. On ne peut donc pas lui reprocher un abandon de poste. Attention, ces absences ne sont pas forcément toutes payées. Le salaire sera versé selon l'échelle de Berne (art. 324 a CO).

Dès le 4^e mois de grossesse, la femme enceinte a droit à un repos quotidien de 12 heures et à une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les 2 heures.

Dès le 6^e mois de grossesse, la femme enceinte ne doit pas travailler plus de 4 heures par jours en station debout (comme par exemple les infirmières et les aides hospitalières, les vendeuses et les serveuses, nocivité du travail de nuit a été démontrée. C'est les ouvrières devant une machine, les employées du nettoyage, etc.) (Voir art. 35a alinéas 1 et 2 LTr et art. 60 et 61 Ordonnance 1 LTr)

TRAVAIL DE NUIT

- ♦ **La nocivité du travail de nuit a été démontrée. C'est encore plus vrai pour une femme enceinte.**

Il est recommandé aux femmes enceintes de réclamer un travail de jour dès le début de la grossesse. L'employeur est tenu de leur proposer un travail entre 6h et 20h. Dès le 8^e mois de grossesse et de la 8^e à la 16^e semaine après l'accouchement le travail de nuit est interdit et un travail équivalent de jour entre 6 et 20 heures doit être proposé.

Si c'est impossible, l'employée a droit à 80 % de son salaire de base et elle est dispensée d'aller travailler. Elle recevra aussi une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature. Les indemnités pour le travail de nuit ne seront pas prises en compte. (Voir art. 35a et 35b LTr)

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

- ♦ **Si après le temps d'essai vous recevez votre congé durant votre grossesse ou durant les 16 semaines suivant l'accouchement, le congé n'est pas valable et est considéré comme nul.**

En effet, le Code des obligations interdit de licencier une employée durant toute la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. En cas de prolongation du congé maternité pour cause d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, l'interdiction de licencier est prolongée de 56 jours au plus. Un congé donné pendant cette période est nul. Si un congé est donné avant la grossesse mais que la fin du délai de congé tombe pendant la grossesse, le délai de congé est suspendu et recommence à compter après les 16 semaines suivant l'accouchement ou la fin de la prolongation du congé maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. Si vous êtes au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, le contrat se termine automatiquement à son échéance, que vous soyez enceinte ou en congé maternité. (Voir art. 336 c CO)

- ♦ **Si votre contrat est résilié pour un motif en rapport avec la maternité, c'est un licenciement abusif.**

Pendant le temps d'essai ou même au retour du congé maternité, il n'est pas rare que le contrat soit résilié par l'employeur en raison de la maternité de la travailleuse. Il s'agit d'une discrimination à la résiliation interdite par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Dans ce cas, le licenciement est abusif. La travailleuse devra au préalable contester le licenciement par écrit auprès de son employeur pendant le délai de congé. Elle peut ensuite réclamer une indemnité en saisissant le Tribunal dans les 180 jours suivant la fin du contrat. Comme il est parfois difficile de prouver une discrimination, il suffira à la travailleuse de la rendre vraisemblable. Il appartiendra alors à l'employeur de prouver le contraire. Astuce: Demander un certificat de travail intermédiaire détaillé à son employeur avant de lui déclarer votre grossesse. (Voir art. 9 LEg et 336a et 336b CO)

DROIT AU SALAIRE EN CAS D'ARRÊT DURANT LA GROSSESSE

- ♦ **Si votre employeur ne retient pas sur votre salaire une cotisation pour l'assurance perte de gain maladie.**

C'est le Code des obligations qui règle la question du droit au salaire en cas d'empêchement de travailler; le droit au salaire dépend de la durée des rapports de travail. On applique en principe «l'échelle de Berne».

Echelle de Berne

Le salaire est dû à 100 % durant:

- ♦ 3 semaines dans la 1^{ère} année (après le temps d'essai) si les rapports ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois;
- ♦ 1 mois après un an dans l'entreprise;
- ♦ 2 mois de 2 à 4 ans;
- ♦ 3 mois de 5 à 9 ans;
- ♦ 4 mois de 10 à 14 ans, etc. (Voir art. 324 a CO)

- ♦ **Si votre employeur retient sur votre salaire une cotisation pour l'assurance perte de gain maladie.**

L'assurance perte de gain a pour but de garantir votre salaire pendant vos absences maladie et de prévoir une meilleure couverture que l'échelle de Berne.

La couverture perte de gain en cas de maladie dure en général 720 jours. Elle couvre votre salaire entre 80 et 100 %.

- ♦ l'employeur ne peut pas vous obliger à cesser de travailler avant la date de l'accouchement si vous ne le souhaitez pas;
- ♦ pendant la grossesse, si vous devez vous arrêter de travailler pour cause de maladie ou de complication liée à la grossesse, c'est l'assurance perte de gain qui doit couvrir votre salaire. Cela n'entame pas la durée de votre congé maternité payé. Dans le cas contraire, venez immédiatement au syndicat pour qu'il entreprenne les démarches nécessaires auprès de l'employeur et de l'assurance.

(Voir LAMal, LCA et contrat collectif de l'entreprise)

CONGÉ MATERNITÉ

- ♦ **Si vous êtes salariée, chômeuse ou indépendante.**

Plus généreuse que les dispositions fédérales, la loi cantonale genevoise prévoit un congé maternité minimum de 16 semaines, payé à 80 %. Le montant minimal de l'allocation est fixé à 69 francs par jour et le montant maximal à 329.60 francs par jour. Des cotisations sociales sont prélevées sur l'allocation des 14 premières semaines du congé maternité.

Les dispositions plus favorables contenues dans les contrats et les conventions collectives de travail sont maintenues.

L'employeur retient une cotisation de 0,029 % sur le salaire pour la part genevoise et 0,25 % pour la part fédérale des APG. Hommes et femmes y contribuent. Le taux de cotisation des indépendant-e-s est identique et

l'indemnité journalière est de 220 francs maximum. Les prestations de l'assurance maternité sont accordées si :

- ♦ l'enfant est né viable ou si la grossesse a duré au moins 23 semaines;
- ♦ la mère a été assurée obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement (durant la grossesse en cas d'accouchement prématuré);
- ♦ la mère a travaillé à Genève au minimum cinq mois durant cette période ou était au chômage;
- ♦ la mère travaille ou est au chômage à la date de l'accouchement.

Si la mère ne remplit pas ces conditions, elle a l'obligation de s'arrêter de travailler durant les huit semaines suivant l'accouchement. Elle pourra, si elle le souhaite, prolonger son congé au minimum jusqu'à 14 semaines (art. 329 f CO) et au maximum jusqu'à la 16^e semaine (art. 35a, al 3 LTr), mais attention, cette période n'est pas forcément payée. Le salaire sera versé selon l'échelle de Berne (art. 324 a CO).

Un contrat ou une convention collective de travail peut prévoir de meilleures dispositions.

En cas de refus de verser des allocations, il est possible de faire recours dans les 30 jours. (Voir LAPG, LAMat J 5 07 et règlement d'application, et art. 35 a Ltr)

Les femmes élues dans un parlement fédéral, cantonal ou communal peuvent continuer à siéger sans encourir le risque d'une interruption des indemnités en cas de congé maternité.

HOSPITALISATION PROLONGÉE DU NOUVEAU-NÉ

- ♦ **Si, à la naissance, l'enfant doit rester à l'hôpital.**

En cas de prématurité ou pour d'autres raisons médicales, il arrive que l'enfant doive rester hospitalisé à la naissance durant plusieurs semaines. Si l'hospitalisation du nouveau-né

dure au moins 14 jours directement après la naissance, le congé maternité est prolongé. Cette prolongation est interrompue dès que l'enfant peut sortir de l'hôpital, mais elle ne peut durer que 56 jours au maximum. La durée effective de l'hospitalisation doit être attestée par un certificat médical de l'hôpital. S'agissant d'une allocation découlant de la loi fédérale sur l'assurance perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité, la prolongation démarre après les 14 semaines de congé maternité au plan fédéral. Au total, la durée maximale des indemnités journalières (80 % du salaire) est par conséquent de 154 indemnités journalières. Le droit à la prolongation est réservé aux femmes actives au moment de l'accouchement et qui poursuivront l'exercice d'une activité lucrative au terme du congé maternité. En d'autres termes, ce droit est prévu pour les femmes qui sont sous contrat de travail ou qui en débute un nouveau. Les femmes au chômage au moment de l'accouchement et qui bénéficient encore d'un droit à des indemnités chômage pourront aussi avoir droit à la prolongation du congé maternité. La prolongation du congé maternité allonge également la durée de protection contre le licenciement (voir p. 3). (Voir LAPG (art 16c et 16d) et RAPG; Art. 329f al.2 et 336c CO)

CONGÉ PATERNITÉ ET CONGÉ POUR L'AUTRE PARENT

Les pères ont droit au minimum à un congé paternité payé de deux semaines. Au moment de la naissance, le père légal de l'enfant doit exercer une activité lucrative salariée ou indépendante. Les pères au chômage, en incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité y ont aussi droit. Le père doit avoir été assuré obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant immédiatement la naissance et avoir exercé durant cette période une activité lucrative pendant au moins 5 mois.

Ce congé doit être pris dans les six mois suivant la naissance, soit en bloc de 14 jours (week-end compris), soit par semaine (2 fois) ou sous forme de journées isolées (10 jours). L'indemnité se monte à 80 % du revenu moyen brut de l'activité lucrative obtenu avant la naissance, mais au plus à 220 frs par jour. L'employeur n'a pas le droit de raccourcir ce congé paternité. Si l'employeur met fin aux rapports de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité avant le terme du contrat de travail, le délai de résiliation est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris. Il n'y a donc pas de protection contre le licenciement pendant le congé paternité. Les statuts du personnel, les CCT ou les contrats de travail peuvent bien entendu prévoir des conditions plus favorables. Le congé paternité est financé par une cotisation LAPG de 0,05 %. Pour les couples lesbiens, la mère qui n'a pas accouché a également droit à un congé identique au congé paternité, seulement si elle est légalement considérée comme « autre parent » au sens du Code civil Suisse. Cela implique que le couple soit marié au moment de la naissance et que l'enfant ait été conçu au moyen d'un don de sperme conformément à la loi sur la procréation médicalement assistée. (Voir LAPG (art 16i à 16m) et OAPG ; Art 329b al.3, 329g, 329g bis et 335c CO)

PROLONGATION DU CONGÉ POUR PARENT SURVIVANT

♦ S'il advient un décès de l'un des deux parents.

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou dans les 14 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, le père – respectivement l'épouse de la mère – aura droit, en plus des 2 semaines de congé payé, à un congé supplémentaire de 14 semaines de manière ininterrompue dès le décès.

En cas de décès du père ou de l'épouse de la mère au cours des six mois suivant la nais-

sance de l'enfant, la mère aura droit à un congé supplémentaire de 2 semaines selon les mêmes modalités que le congé paternité ou le congé pour l'autre parent.

(Voir LAPG et OAPG ; art. 329 g bis CO)

ALLAITEMENT

♦ Si vous allaitez ou tirez votre lait au cours de la première année de l'enfant.

Si vous avez une activité professionnelle alors que vous allaitez votre enfant âgé de moins d'un an, votre employeur doit vous accorder le temps nécessaire à l'allaitement ou au tirage du lait. Le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est 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.
- Après la seizième semaine suivant l'accouchement, le fait d'allaiter son enfant ne permet pas à la mère de se dispenser de travailler, mais seulement de disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
- Rappelons que la journée de travail des mères qui allaitent ne peut en aucun cas excéder 9 heures par jour. La question de savoir si l'allaitement, ou le fait de tirer son lait, a lieu dans l'entreprise ou à l'extérieur n'a pas d'importance.
- L'employeur doit vous accorder ce temps et vous le payer. Ce temps ne doit pas être confondu avec les pauses usuelles ou obligatoires que vous devez prendre comme vos autres collègues.
- La femme qui allaite ne peut pas être occupée à des travaux dangereux et pénibles. Dans ce cas elle doit être déplacée à un autre poste de travail. Si c'est impossible, l'employée a droit à 80 % de son salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature. Elle sera alors dispensée d'aller

au travail.
(Voir art. 35 a LTr, art. 60 Ordonnance 1 LTr et Ordonnance sur la protection de la maternité)

ADOPTION

- ♦ **Si vous adoptez un enfant, sachez que la loi genevoise prévoit un congé adoption de 16 semaines.**

La loi cantonale prévoit des dispositions pour les parents adoptifs. Il faut que l'un des parents adoptif (ou les deux) soit salarié, indépendant ou chômeur et :

- ♦ qu'il ait été assuré obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant le placement de l'enfant en vue de son adoption;
- ♦ qu'il ait exercé une activité lucrative durant 5 mois à Genève durant cette période;
- ♦ qu'il travaille ou soit au chômage à la date du placement de l'enfant.

L'enfant doit avoir moins de 8 ans au moment de l'adoption. Dans ce cas, le congé adoption est de 16 semaines payé à 80 %. Le montant minimal de l'allocation est fixé à 69 frs. par jour et le montant maximal à 329.60 frs. par jour. Le congé adoption peut être pris intégralement par l'un des parents adoptifs ou, en cas d'adoption conjointe, le congé peut être partagé entre les deux parents adoptifs. L'allocation est accordée dès le jour de l'accueil de l'enfant et peut être perçue dans un délai cadre d'une année. En cas de refus de verser des allocations, il est possible de faire recours dans les 30 jours. Certains contrats ou conventions collectives prévoient des dispositions meilleures. (Voir LAMat J 5 07 et règlement d'application)

CAISSE DE COMPENSATION

- ♦ **Qui se charge du versement des allocations ?**

Ce sont les caisses de compensation AVS-AI-APG qui sont chargées du versement des indemnités. C'est à l'employeur de faire les démarches auprès de la caisse et de vous verser les indemnités. Les indépendant-e-s et chômeur-euses doivent s'adresser à leur caisse de compensation. Si vous travaillez pour plusieurs employeurs, c'est la caisse de l'employeur principal qui s'en charge. Chaque employeur supplémentaire remplit le formulaire complémentaire et l'envoie à la caisse de compensation de l'employeur principal.

CONGÉ SANS SOLDE

- ♦ **Si vous souhaitez vous arrêter quelques mois pour vivre ces premiers instants avec votre enfant.**

Vous pouvez demander à votre employeur un congé sans solde de quelques mois en vous assurant qu'il vous reprendra pour le même poste. Il faut faire les démarches par écrit afin d'éviter toute surprise. L'employeur n'est pas obligé de vous accorder un tel congé, à moins que le contrat, le statut ou la convention collective de travail de votre branche le prévoit. Il faut aussi entreprendre les démarches nécessaires afin de maintenir la couverture de vos assurances (maladie, accident, AVS, etc.). Si votre employeur accepte, alors votre contrat est maintenu mais votre salaire ne sera plus versé pendant la période convenue.

CHÔMAGE

- ♦ **Si vous êtes au chômage lorsque vous êtes enceinte.**

Vous serez indemnisée au moment de l'accouchement durant les 16 semaines du congé maternité. Dès le 8^e mois de grossesse et jusqu'à la 14^e semaine incluse du congé

maternité, vous n'êtes plus tenue d'effectuer des recherches de travail. (Voir LAMat J 5 07 et règlement d'application)

VACANCES

♦ Si l'employeur veut réduire la durée de vos vacances.

L'employeur peut réduire le droit aux vacances si la durée totale de l'absence (pendant la grossesse) dépasse 2 mois. L'employeur peut réduire les vacances d'un douzième pour chaque mois complet d'absence supplémentaire. Bien sûr, ce n'est pas une obligation. L'absence durant le congé maternité ne peut pas donner lieu à une réduction des vacances. (Voir art. 329b al. 3 CO)

ENFANT MALADE

♦ Si votre enfant est malade, vous pouvez vous absenter.

Le père ou la mère d'un enfant malade a le droit de s'absenter de son travail pendant un maximum de trois jours par cas de maladie sur présentation d'un certificat médical et 10 jours au maximum par an. Le salaire est payé à 100 %. Cette durée peut être prolongée en cas d'hospitalisation de l'enfant, par exemple, si un certificat médical requiert la présence des parents. Ce certificat médical doit être présenté à l'employeur. Le salaire doit être payé selon l'échelle de Berne car il s'agit d'une obligation légale que de s'occuper de son enfant (voir ci dessus: droit au salaire en cas d'arrêt durant la grossesse). C'est d'autant plus important que de nombreuses crèches refusent de prendre les enfants pendant leur maladie. Certaines CCT ou contrats prévoient de meilleures dispositions. Le Chaperon rouge est un service de garde d'enfants à domicile qui peut dépanner les parents. (Voir art. 36 LTr et art. 324 a et 329 h CO)

ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ-CONGÉ DE PRISE EN CHARGE

Un congé est accordé au père ou à la mère pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie et d'un accident. La durée du congé est de 14 semaines au plus. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à couvrir le jour pour lequel la première indemnité journalière prévue par la LAPG est versée. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. L'enfant est réputé gravement atteint dans sa santé:

- a. s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique;
- b. si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à un handicap durable ou au décès;
- c. si l'enfant présente un besoin accru d'accompagnement, d'assistance ou de soins de la part d'un des parents, et
- d. si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pour une période maximale de six mois à compter du jour où le droit à l'indemnité journalière a débuté. (Voir art 160 à 16s LAPG et OAPG, art. 329i et 336c bis CO)

RESPONSABILITÉS FAMILIALES

♦ Pause de midi

Une pause de midi d'au moins une heure et demie doit être accordée pour l'employé-e ayant des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et de la parenté exigeant des soins. (Voir art. 36 LTr)

ASSURANCES MALADIE

♦ Frais médicaux

Tout-e salarié-e doit obligatoirement être assuré-e pour la maladie.

Cette assurance couvre les frais de pharmacie, de médecin et d'hôpital, mais pas la perte de salaire. Les frais médicaux liés à la grossesse, les examens de contrôle et les frais d'accouchement sont pris en charge. (Voir LAMal)

POUR CONNAÎTRE ET ÉTENDRE SES DROITS, REJOIGNEZ LE SYNDICAT ET SA COMMISSION FEMMES.

Le SIT s'est fortement engagé en faveur d'une assurance maternité pour toutes les femmes actives professionnellement. La Suisse est le dernier pays d'Europe à s'être doté de cette protection indispensable.

La loi est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Elle prévoit un congé maternité de 14 semaines payées à 80 %. C'est une loi minimaliste qui s'applique à toutes les femmes qui travaillent en Suisse. Depuis le 1^{er} juillet 2001, Genève – canton pionnier – dispose d'une loi plus généreuse. Cette loi cantonale prévoit 16 semaines de congé maternité et adoption pour les salariées, les indépendantes et les chômeuses (les parents adoptifs peuvent bénéficier du congé adoption). Cette avancée genevoise a été rendu possible grâce à l'action sans relâche des femmes du comité pour une véritable assurance maternité, auquel le SIT a participé. Le SIT continue son action dans le but d'améliorer la situation des parents. Il revendique un alignement de la durée du congé maternité sur celle prévue par l'Union européenne (18 semaines). Il milite en faveur d'un congé pour l'autre parent, lors d'une naissance, un congé parental d'une année financé et organisé sur le modèle de l'assurance maternité (LAPG) à partager entre les deux parents sans entamer la durée du congé maternité existant. Le SIT demande la création de places d'accueil pour la petite enfance dans le cadre d'un service public afin que chaque enfant dispose d'une place adaptée à ses besoins. Nous nous engageons aussi pour améliorer les congés lorsqu'un enfant est malade ou accidenté, pour des horaires scolaires compatibles avec l'exercice d'une profession et une prise en charge parascolaire cohérente.

LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolue-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ défendre les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe/genre, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes, combattre toutes formes de discrimination;
- ♦ se battre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- ♦ renforcer le droit d'association et la liberté syndicale;
- ♦ construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité;
- ♦ inscrire les enjeux climatiques actuels au cœur des luttes syndicales, interprofessionnelles comme sectorielles, et lutter pour une transition à la fois écologique et sociale.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail;
- ♦ fonds de grève;
- ♦ formation syndicale;
- ♦ information par les médias et

- des publications (journal SITinfo);
- ♦ caisse de chômage;
- ♦ déclarations d'impôts à tarif préférentiel, contrôle des impôts à la source.
- ♦ soutiens administratifs divers

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

- ♦ **construction, parcs et jardins, nettoyage**
- ♦ **tertiaire privé et industries**
- ♦ **santé, social, secteurs public et subventionné**
- ♦ **syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions et groupes de travail thématiques :

- ♦ **solidarité internationale;**
- ♦ **femmes;**
- ♦ **logement et aménagement;**
- ♦ **migration;**
- ♦ **formation professionnelle;**
- ♦ **climat et transition écologique.**

S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS? ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT

Totalement indépendant, le SIT est financé exclusivement par les cotisations de ses membres. Chaque membre contribue à hauteur de ses moyens à l'existence et au fonctionnement du syndicat.

Les cotisations financent l'ensemble de l'activité syndicale du SIT : mise à disposition des membres d'un secrétariat composé de professionnel-le-s compétent-e-s, production de matériel d'information, alimentation d'un fonds de grève, participation aux campagnes de votations concernant les droits et les conditions de vie des travailleurs-euses. En adhérant au syndicat, vous pouvez par-

ticiper aux différents groupes de réflexion, comités, commissions, assemblées, manifestations. Par votre contribution, vous alimentez le syndicat dans ce qu'il a d'essentiel: un collectif solidaire.

LES HEURES D'OUVERTURE DU SIT

Le bâtiment de la rue des Chaudronniers 16 est ouvert du lundi au jeudi de 8h45 à 12h et de 13h45 à 18h. Fermé le vendredi.

La réception téléphonique est joignable du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h au 022 818 03 00. Les contacts par e-mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

Permanences syndicales

Tous ces horaires sont susceptibles d'être modifiés. N'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception (022 818 03 00).



Construction, parcs & jardins, nettoyage, régies et agriculture: Permanence d'accueil: mardi de 15 h à 18 h et jeudi de 15 h30 à 18 h

Tertiaire privé – Hôtellerie-restauration, économie domestique, alimentation, esthétique, coiffure, services, horlogerie, industrie, commerce, médias, finance:

Permanence d'accueil: mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Santé, social, secteurs public

et subventionné: Permanence d'accueil: mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h

GIAP et ACG: également le mercredi de 10h30 à 12h30

Caisse de chômage: Permanence téléphonique: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9 h à 12 h au 022 818 03 33

Guichet rue de Montbrillant 38: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9 h à 13 h

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers):

Permanence d'accueil: mercredi de 14 h à 17 h

Permanence de soutien administratif (réservée aux membres du SIT):

Mardi et jeudi de 15 h à 18 h

Permanence impôts à la source (réservée aux membres du SIT):

En février et mars, horaires sur le site internet.

Parce qu'ensemble nous sommes plus fort-e-s pour défendre nos droits, je deviens membre.



Cet aide-mémoire est un service
offert par le SIT.
Pour soutenir l'action du syndicat,
je fais un don !

Par versement :
Numéro de compte 12-16170-4
IBAN CH38 0900 0000 1201 6170 4
BIC POFICHBEXXX
Au nom de : Services SIT, case postale 3135, 1211 Genève 3

**Faites un don avec
TWINT !**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don



LA CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

- ♦ Un accueil humain par une équipe motivée et compétente
- ♦ Une grande disponibilité pour l'ouverture et le suivi de votre dossier
- ♦ Des réponses à toutes vos questions concernant l'assurance chômage
- ♦ Des conseils avisés pour vos démarches administratives au chômage
- ♦ Un lien étroit avec le syndicat qui peut vous soutenir dans vos démarches contre votre employeur en cas de fin conflictuelle de contrat et vous informer sur les conditions à respecter pour un nouvel emploi.

La caisse vous répond
au téléphone T 022 818 03 33
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 12h.

au guichet
– rue de Montbrillant 38, 2^e étage,
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 13h

par courriel : caisse@sit-syndicat.ch

**N'HÉSITEZ PAS,
CHOISISSEZ-LA!**

À la caisse du SIT, tou-te-s les collaborateurs-trices sont des gestionnaires de dossiers en mesure d'assurer l'entièreté du suivi de votre dossier de chômage.