

LE RETOUR AU TRAVAIL POST CONGÉ MATERNITÉ

HETSL, 6 JUIN 2025

Christine Sattiva Spring

avocate

spécialiste FSA droit du travail

chargée de cours LEg



QUELQUES CHIFFRES

10% des femmes perdent involontairement leur travail au retour du congé de maternité

15% des femmes ne retrouvent pas de travail après leur congé

25% des femmes ayant des enfants en bas âge ne sont pas retenues pour des formations continues

A l'inverse, les jeunes pères bénéficient souvent de promotions ou d'augmentations salariales

LES DISPOSITIONS PROTECTRICES DE LA LEG (LOI SUR L'ÉGALITÉ, RS 151.1)

Interdiction de la discrimination tout au long des rapports de travail de l'embauche au licenciement, en particulier pour les femmes en lien avec leur grossesse (art. 3 LEg)

Licenciement discriminatoire si fondé sur la grossesse (et donc la maternité) (art. 9 LEg)

Congé représailles dans certaines conditions précises (art. 10 LEg)

LES QUESTIONS LES PLUS COURANTES

- ❖ Mon employeur peut-il me licencier au retour du congé maternité?
- ❖ Puis-je participer à un événement que j'avais préparé avant la fin de mon congé?
- ❖ Mon employeur doit-il aménager les lieux pour que je puisse reprendre mon travail dans de bonnes conditions?
- ❖ Mon employeur doit-il accepter que je diminue mon taux d'activité après mon congé maternité?
- ❖ Mon employeur peut-il m'empêcher de faire des 12 heures?
- ❖ Mon employeur peut-il me refuser une promotion que j'attends et dont il m'avait dit 18 mois plus tôt qu'elle serait pour moi?

LES CONDITIONS D'UN RETOUR GAGNANT

- L'employeur connaît et respecte ses obligations
 - a pris contact en amont du retour pour connaître les besoins
 - aménagé une place permettant d'allaiter tranquillement
 - a aménagé les horaires de travail pour respecter les 9h légales
 - manifeste son soutien et sa satisfaction de voir revenir la collaboratrice et prévoit une mise à jour de la situation pour elle
 - rappelle à tout le personnel l'importance de chaque collaborateur et collaboratrice pour éviter notamment les jalousies internes
 - accepte des formes de travail modernes (timesharing, télétravail ...)

LES CONDITIONS D'UN RETOUR GAGNANT

□ La collaboratrice

- a pris contact en amont de son retour pour se préparer et indiquer ses souhaits
- a trouvé un système de garde qui lui permet de travailler sans se soucier trop de son nouveau-né
- évite de raconter ses nuits difficiles ou les progrès de son nourrisson à ses collègues
- se montre intéressée par son travail et évite de critiquer tout ce qui a été fait en son absence

LES OBSTACLES PRATIQUES

- ☐ Eloignement du lieu de travail
- ☐ Problèmes de garde
- ☐ Manque d'implication du père notamment par rapport à son propre employeur
- ☐ Certaines activités nécessitent des trajets/journées difficilement compatibles avec l'allaitement direct

LES OBSTACLES JURIDIQUES

- ❖ L'employeur ne met pas à disposition un local d'allaitement ou se moque de la collaboratrice « vache à lait »
- ❖ La pression de l'employeur ou des collègues visant à faire démissionner la collaboratrice
- ❖ La sous-évaluation des compétences de la collaboratrice du fait de sa qualité de jeune mère
- ❖ Le report des promotions ou de l'assignation de responsabilités pour « protéger » la collaboratrice

LE PROBLÈME DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- ❖ Par l'effet de biais, souvent considéré comme un désintérêt du poste de travail
- ❖ Pas d'obligation de l'employeur, sauf si un certificat médical le requiert
- ❖ Congé modification, avec toutes ses conséquences
- ❖ Délai de congé à respecter en principe

Idée: jouer sur les vacances

LE PROBLÈME DU LICENCIEMENT AU RETOUR DE CONGÉ

- ❖ Discriminatoire au sens de l'art. 9 LEg ou non?
- ❖ En tout cas, il faut respecter les dispositions de 336c CO
- ❖ Jurisprudence contrastée, mais tout dépend de ce que l'employeur pouvait faire avant la grossesse
- ❖ Il est très important d'avoir un bon certificat de travail intermédiaire avant le congé, voire avant l'annonce de la grossesse

ABSENCES ET BONUS

Selon les cas, le congé légal varie de 98 jours à 154, soit de 26,8% à 42,2 % sur 1 an.

Quid des règles sur l'attribution du bonus liées à une présence effective d'au moins $\frac{3}{4}$ d'année au travail?

Différence à opérer selon que le bonus est discrétionnaire ou non

Les règles applicables en matière de maladie valent-elles pour les cas de grossesse?

LES BONS DEALS

Pour toutes celles qui ne souhaitent plus travailler dans l'entreprise après leur congé maternité, la solution est une convention de départ

A respecter:

- *Délai de protection*
- *Délai de congé*
- *Indemnité, notamment pour s'affranchir du respect du délai de protection de 30, respectivement 90 ou 180 jours et compte tenu du chômage*
- *Libération de l'obligation de travailler*

Mais toujours après la naissance

LES EMBÛCHES D'UNE PROCÉDURE EN JUSTICE

Coûts
Temps
Stigmatisation
Chances de gain



EN CONCLUSION

Le retour de congé maternité se prépare pendant la grossesse, voire avant son annonce à l'employeur.

Il nécessite une bonne dose d'engagement de la part de la collaboratrice

un soutien actif du père

une attitude «fair» des collègues

ainsi que respect et compréhension de la part de l'employeur; sur ce dernier point, des contacts directs pendant le congé peuvent favoriser la reprise