



# Grossesse et maternité

du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Version du 1<sup>er</sup> janvier 2026

## A. Bases légales

Article 66 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01)

Articles 60, 60a à 60c, 131, 146 et 156, alinéa 1, lettre a de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)

Articles 2, 3a, 35 et 36a de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr ; RS 822.11)

Articles 60 à 66 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1 ; RS 822.111)

Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (ordonnance sur la protection de la maternité, RS 822.111.52)

Article 16c de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG ; RS 834.1)

## B. Généralités

Il convient tout d'abord de noter que le présent mémento se fonde sur la législation relative au personnel du canton de Berne. Les dispositions analogues régissant les rapports de travail de droit privé ne sont en principe pas applicables aux administrations des cantons en vertu de l'article 342 du Code des obligations (CO, RS 220) et de l'article 2 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr, RS 822.11). Toutefois, les articles 6, 35 et 36a LTr (relatifs à la protection de la santé) s'appliquent à toute l'administration du canton de Berne conformément à l'article 3a LTr.

## C. Foire aux questions

### a. Quand faut-il annoncer une grossesse à son employeur ?

Il faut informer sa hiérarchie et ses collègues le plus tôt possible, afin que l'employeur puisse aménager les conditions de travail de manière à ne pas compromettre la santé de la collaboratrice et celle de l'enfant à venir (pour plus de détails à ce sujet, voir la question e).

Annoncer une grossesse relativement tôt permet en outre de planifier au mieux le congé de maternité ainsi qu'un éventuel congé sans solde et, par exemple, d'organiser le remplacement de la collaboratrice.

**b. Peut-on licencier une collaboratrice pendant sa grossesse ?**

Pendant la période d'essai, il n'existe pas de protection particulière contre le licenciement liée à la grossesse. Les rapports de travail peuvent donc être résiliés dans les conditions habituelles.

Après la période d'essai, une collaboratrice ne peut *pas* être licenciée pendant sa grossesse ni dans les 16 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

Cette protection ne s'applique pas en cas de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs.

**c. Que faut-il faire en cas d'absence liée à une grossesse ?**

Une réduction du temps de travail ou un arrêt total de l'activité en raison de complications ou de douleurs dans la période précédant l'accouchement est assimilé à une absence pour maladie. Comme pour toute autre maladie, il faut fournir un certificat médical dans les 5 jours. Dans le système d'enregistrement du temps de travail, l'absence doit être consignée sous la rubrique « Incapacité de travail durant la grossesse ». Cette absence n'est pas décomptée du congé de maternité.

**d. Quelles dispositions particulières s'appliquent aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent ?**

Il est interdit de faire travailler les femmes enceintes ou allaitantes au-delà de la durée ordinaire convenue de la journée de travail et en tout cas plus de neuf heures par jour. À partir du quatrième mois de grossesse, les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout doivent disposer d'un repos quotidien de douze heures et d'une pause rémunérée supplémentaire de dix minutes le matin et l'après-midi. À partir de leur sixième mois de grossesse, elles ne doivent pas travailler plus de quatre heures par jour en station debout.

Il est interdit de faire travailler une femme dans les huit semaines qui suivent son accouchement ; par la suite, et jusqu'à la fin de la seizième semaine, cela n'est possible qu'avec son accord (art. 131, al. 4 OPers).

**e. Quelles activités sont interdites pendant la grossesse en vertu de l'ordonnance sur la protection de la maternité ?**

L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et celle de leur enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence. Il n'est autorisé à affecter des femmes enceintes ou allaitantes à des travaux dangereux ou pénibles que si une analyse de risques a montré qu'ils ne présentent aucun risque pour la santé de la mère ou de l'enfant ou que des mesures de protection adéquates ont été prises pour y parer.

Sont considérées comme des travaux pénibles ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent toutes les activités dont on sait par expérience qu'elles sont préjudiciables à leur santé ou celle de leur enfant. Cela comprend notamment la manutention de charges lourdes, les mouvements ou postures engendrant une fatigue précoce, les travaux qui sont sources de chocs, de secousses ou de vibrations, l'exposition au froid, à la chaleur, à l'humidité, à des radiations nocives, au bruit ainsi qu'à des substances ou micro-organismes nocifs durant le travail, les aménagements du temps travail dont l'expérience a montré la forte pénibilité.

Dans toute entreprise où sont exécutés des travaux susceptibles d'être dangereux ou pénibles pour la mère ou l'enfant à naître, une personne compétente (médecin ou hygiéniste du travail) doit réaliser une analyse de risques conformément à l'ordonnance sur la protection de la maternité. Cette analyse doit précéder l'emploi de femmes par l'entreprise.

L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes exerçant une activité pénible ou dangereuse des informations circonstanciées et des instructions appropriées sur les risques que

cette affectation comporte pour la grossesse ou pour la maternité, ainsi que sur les mesures prescrites.

Pour toute question sur l'analyse des risques, veuillez vous adresser au service compétent de l'Office du personnel (Gestion de la santé en entreprise [GSE]).

**f. Que se passe-t-il si une collaboratrice ne peut plus exercer son travail parce qu'il est trop pénible ou dangereux ?**

Les femmes enceintes et les mères allaitantes qui ne peuvent plus accomplir leur travail ou certaines tâches trop pénibles ou dangereuses ont droit à 80 pour cent de leur salaire et à une indemnité équitable compensant leurs avantages en nature, lorsque leur employeur ne peut leur proposer aucun travail équivalent (art. 35, al. 3 LTr).

**g. À quel congé de maternité ont droit les collaboratrices ?**

Les collaboratrices qui mettent un enfant au monde ont droit à un congé de maternité d'une durée de 16 semaines, y compris en cas de naissances multiples. Elles reçoivent l'intégralité du traitement correspondant à leur degré d'occupation moyen des cinq mois précédant la naissance du droit au congé de maternité. Celui-ci débute au plus tard le jour de la naissance et au plus tôt deux semaines avant le terme prévu. Il n'est pas interrompu, et ne peut donc pas être prolongé, en cas de maladie ou d'accident.

Si la future mère se met en congé avant l'accouchement, elle peut imputer deux semaines au maximum sur le congé de maternité. Si l'enfant naît après le terme prévu et que, en conséquence, le début du congé de maternité remonte à plus de deux semaines avant la naissance, les jours de congé excédant les deux semaines réglementaires doivent être pris sur le solde de l'horaire annualisé, du compte épargne-temps ou des vacances.

Le droit au congé de maternité est acquis même si l'enfant ne naît pas viable, pourvu que la grossesse ait duré au moins 23 semaines. La durée de la grossesse doit être attestée par un certificat médical.

En cas de reprise du travail avant la fin du congé de maternité, le reste du congé est perdu.

**h. Que se passe-t-il si le nouveau-né doit être hospitalisé à sa naissance ?**

Si le nouveau-né doit être hospitalisé à sa naissance pendant au moins deux semaines consécutives, le versement de l'allocation de maternité est prolongé de la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 56 jours de plus (8 semaines). Durant cette prolongation, la mère perçoit l'intégralité du traitement équivalent à son degré d'occupation moyen des cinq derniers mois précédant la naissance du droit à l'allocation. Seules les femmes qui exercent une activité professionnelle à la naissance de leur enfant et qui reprennent le (même ou un autre) travail après leur congé de maternité peuvent prétendre à l'allocation de maternité. La caisse de compensation dont elles relèvent examine si elles réunissent les conditions de prolongation. Dès que la prolongation de l'allocation de maternité prévue en droit fédéral est accordée, le congé de maternité peut être prolongé d'autant.

**i. Comment demander l'allocation de maternité ?**

Les collaboratrices doivent compléter le formulaire 318.750 intitulé Demande d'allocation de maternité et le remettre à leur employeur. L'allocation de maternité prévue par la législation fédérale échoit au canton de Berne si celui-ci verse le traitement pendant le congé de maternité. Si la demande ci-dessus n'est pas déposée, le traitement est réduit de l'allocation de maternité échappant au canton.

**j. La période de congé de maternité est-elle prise en compte pour le calcul du droit annuel aux vacances ?**

Comme les rapports de travail sont maintenus pendant le congé de maternité, celui-ci est pris en compte pour le calcul du droit annuel aux vacances. Il convient de noter que le nombre minimal de jours de repos à prendre chaque année selon l'article 149 OPers s'applique aussi l'année du congé de maternité.

**k. Les collaboratrices ont-elles droit à un congé non payé ?**

Les collaboratrices qui donnent naissance à un enfant ont droit, sur demande, à un congé non payé de six mois au maximum. Il faut noter qu'un congé non payé n'est accordé qu'à la condition qu'il n'entrave pas le fonctionnement ordinaire du service (art. 60b OPers). Ce congé non payé doit normalement être pris dans le prolongement du congé de maternité.

**l. Les collaboratrices peuvent-elles réduire leur degré d'occupation après une naissance ?**

Après la naissance de leur enfant, les collaboratrices ont droit, sur demande, à une réduction de 20 pour cent au maximum de leur degré d'occupation à la fonction qu'elles occupent, pour autant qu'aucun motif considérable inhérent au service ou à l'organisation ne s'y oppose. Le degré d'occupation ne peut pas être abaissé en dessous de 60 pour cent. Toute demande de réduction du degré d'occupation intervenant dans ce cadre doit être déposée dans les douze mois suivant la naissance, la réduction prenant effet au plus tard le premier jour suivant la fin de ce délai de douze mois.

Un **degré d'occupation inférieur à 60 pour cent peut aussi être convenu d'un commun accord** entre l'autorité d'engagement et la collaboratrice.

**m. Une collaboratrice peut-elle allaiter pendant ses heures de travail ?**

Les mères qui allaitent peuvent comptabiliser comme temps de travail le temps nécessaire pour allaiter ou tirer leur lait au cours de la première année de la vie de leur enfant, dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail de quatre heures au plus : 30 minutes,
- pour une journée de travail de plus de quatre heures : 60 minutes,
- pour une journée de travail de plus de sept heures : 90 minutes.

Si une mère a besoin de davantage de temps pour allaiter ou pour tirer son lait, le temps effectif peut exceptionnellement être comptabilisé comme temps de travail avec l'autorisation de son supérieur ou de sa supérieure hiérarchique.

Qu'elle allaite son enfant dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur, une mère dispose du même temps d'allaitement rémunéré. Le temps de trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu d'allaitement n'allonge pas la pause. Seules les pauses d'allaitement prises pendant les horaires de travail sont rémunérées : l'allaitement le matin avant le travail ou le soir après celui-ci ne peut pas être compté comme temps de travail rémunéré.

Les temps d'allaitement sont consignés sous la rubrique « Allaitement » dans le système d'enregistrement du temps de travail.

**n. Que doit faire une collaboratrice si elle souhaite s'arrêter de travailler après une naissance ?**

La collaboratrice doit démissionner en respectant le délai de préavis habituel (trois mois). Il est recommandé d'attendre la naissance de l'enfant pour présenter sa démission, car c'est à ce moment-là que la durée de son congé de maternité est établie. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que la naissance ne se passe malheureusement pas toujours comme prévu et que la collaboratrice pourrait,

contre toute attente, devoir continuer à travailler. Il est donc plus prudent de ne démissionner qu'après l'accouchement.

**o. À quel congé de maternité une femme engagée à durée déterminée a-t-elle droit ?**

Une femme engagée à durée déterminée n'a droit aux 16 semaines de congé de maternité que si celui-ci se termine avant que son engagement prenne fin.

Si son engagement prend fin durant le congé de maternité, celui-ci se termine en même temps. Dans ce cas, elle peut s'adresser directement à la caisse de compensation dont elle relève pour demander que l'allocation de maternité lui soit versée pour le reste de son congé. Les dispositions légales applicables dans ce cas prévoient un congé payé de 14 semaines avec versement de 80 pour cent du traitement.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez vous adresser au service du personnel de votre office ou de votre Direction.

Office du personnel  
Section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle