

BUREAU DE L'ÉGALITÉ

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 79 00
f +41 32 420 79 01
egalite@jura.ch

Un enfant arrive !



3^{ème} édition, février 2012

Sommaire

Introduction	3
Généralités	4
Assurance maladie et maternité	5
Assurance de l'enfant.....	6
Travail et grossesse	7
Devoir d'information	7
Protection contre le licenciement	8
Protection de la santé	9
Droit au salaire.....	14
Congé maternité	16
Allocation de maternité.....	16
Congé paternité	19
Travail et allaitement	20
Travail et obligations familiales	21
Quand tout est plus compliqué	22
Emploi précaire	22
Si la grossesse tourne mal	24
Allocations familiales	26
Allocations familiales dans l'agriculture	30
Autres dispositions étatiques	32
Déductions fiscales pour enfants	32
Réduction de primes d'assurance maladie.....	33
Adresses utiles	35



Cette brochure a été réalisée en collaboration avec l'Antenne interjurassienne de l'égalité. Elle recense les dispositions légales des cantons du Jura et de Berne. Les spécificités cantonales sont dûment signalées.



Note : les montants des diverses allocations, déductions, etc., indiqués sont ceux valables pour 2010. Ils sont, davantage encore que les autres informations, sujets à modification.

INTRODUCTION

La venue au monde d'un enfant est un grand chamboulement ! Pour vivre pleinement ce moment essentiel, on aimerait pouvoir laisser tomber – pour un temps – les tracasseries administratives... Cependant, grossesse et naissance sont justement une période pendant laquelle il n'est pas toujours aisé de faire reconnaître ses droits.

Le but de cette brochure est de fournir aux (futurs) parents les principales informations concernant ce que dit la loi à propos de leur nouvelle situation. Beaucoup de questions tournent autour de la mère et de son travail, mais d'autres concernent aussi, plus largement, la famille dans son ensemble.

Pour toutes les questions portant sur les effets de l'état civil des (futurs) parents, particulièrement des parents non mariés, vis-à-vis des enfants, consultez la brochure "L'union libre", éditée par le Bureau de l'égalité.

GÉNÉRALITÉS

Législation fédérale en matière de protection des femmes enceintes, accouchées ou qui allaitent

Les lois fédérales traitant de la protection des femmes en situation de maternité sont au nombre de cinq :

- loi sur le travail,
- Code des obligations,
- loi fédérale sur les allocations pour perte de gain,
- loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes,
- loi sur l'assurance maladie.

La loi sur le travail (LTr) vise à préserver la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou qui allaitent, en posant les conditions auxquelles elles peuvent être occupées (art. 35 ss).



La LTr n'est pas valable pour toutes les femmes : elle exclut notamment celles qui travaillent sur des exploitations agricoles, dans les transports publics, à domicile, etc. (art. 1 à 4).

Le Code des obligations (CO) protège les femmes enceintes contre le licenciement, défend leur droit au salaire et réglemente la réduction de la durée des vacances (art. 319 ss).

Le CO s'applique à tou·te·s les employeuses ou employeurs et à toutes les travailleuses liées par un contrat de travail, sauf dans le service public.

La loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) prévoit les indemnités de salaire pendant le congé maternité (assurance maternité) (art. 16b ss).

Pour les travailleuses agricoles, c'est la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) qui s'applique.

La loi sur l'égalité (LEg) proscrie toute discrimination envers les femmes, notamment en raison d'une grossesse (art. 3 al. 1) in fine.

La loi sur l'assurance maladie (LAMal) stipule que l'assureur doit prendre en charge l'intégralité des prestations en cas de maternité (indépendamment de toute franchise ou quote-part) (art. 64 al. 7).

ASSURANCE MALADIE ET MATERNITÉ

La maternité comprend la grossesse et l'accouchement ainsi que la convalescence qui suit ce dernier.

art. 5 LPGA

Dans le cas d'une grossesse dite « normale », l'assurance maladie prend en charge l'intégralité des frais et l'assurée n'a à payer ni franchise, ni quote-part.

¹ L'assurance obligatoire des soins prend en charge, en plus des coûts des mêmes prestations que pour la maladie, ceux des prestations spécifiques de maternité.

² Ces prestations comprennent :

- a. les examens de contrôle, effectués par un médecin ou une sage-femme ou prescrits par un médecin, pendant et après la grossesse ;
- b. l'accouchement à domicile, dans un hôpital ou dans une maison de naissance ainsi que l'assistance d'un médecin ou d'une sage-femme ;
- c. les conseils nécessaires en cas d'allaitement ;
- d. les soins accordés au nouveau-né en bonne santé et son séjour, tant qu'il demeure à l'hôpital avec sa mère.

art. 29 LAMal

Dans le détail, pour une grossesse sans complications, l'assurance maladie de base rembourse intégralement :

- 7 examens et 2 contrôles aux ultrasons,
- 100.- pour un cours collectif de préparation à l'accouchement dispensé par une sage-femme ou un homme sage-femme,
- l'accouchement proprement dit (à domicile, dans une maison de naissance reconnue, ou en division commune à l'hôpital, sans libre choix du médecin),
- les soins au nouveau-né et son séjour à la maternité (uniquement s'il est en bonne santé),
- les visites à domicile d'une sage-femme ou d'un homme sage-femme pendant les 10 jours qui suivent l'accouchement,
- 3 séances de conseils en allaitement prodigués par une personne ayant suivi une formation spécifique (sans limite dans le temps),
- un examen post-partum.

En cas de grossesse « à risque », les contrôles et les examens supplémentaires nécessaires (amniocentèse, etc.) sont aussi remboursés.



En revanche, le traitement de problèmes de santé survenant pendant une grossesse n'est pas assimilé à des prestations de maternité, même lorsque leur apparition est favorisée par la grossesse. Les complications sont, par principe, soumises à la participation aux frais !

Il en va de même des vitamines et autres fortifiants qui sont presque systématiquement prescrits aux femmes enceintes, ainsi que de la rééducation périnéale qui s'avère souvent nécessaire après un accouchement...

Assurance de l'enfant

On dispose d'un délai de trois mois pour contracter une assurance maladie pour un nouveau-né. Les éventuels soins accordés pendant ce laps de temps sont remboursés rétroactivement.

Il est toutefois conseillé de conclure, avant même la naissance de l'enfant, une police provisoire incluant toutes les complémentaires désirées. En effet, si le nourrisson présente des problèmes de santé, les assurances maladie peuvent décider de ne fournir que l'assurance de base.

TRAVAIL ET GROSSESSE

Devoir d'information

¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination 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 professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

art. 3 LEg

Une femme enceinte n'a aucune obligation d'informer ses supérieur-e-s de sa grossesse tant qu'elle ne désire pas profiter des droits inhérents à son état (possibilité de s'absenter de son travail, repos, etc.).

Un-e éventuel-le nouvel-le employeuse ou employeur, lors d'un entretien d'embauche, n'a en principe pas le droit de demander si une femme est enceinte ou désire le devenir, car cette question est sans rapport avec l'activité professionnelle.

Ne pas répondre – ou même mentir – à cette question n'est donc pas répréhensible, à moins que la grossesse soit susceptible d'empêcher l'exercice de l'activité (travail physiquement contraignant, utilisation de produits nocifs, etc.).

Si une femme enceinte décide de répondre par l'affirmative et que sa franchise lui porte préjudice, elle peut se défendre en invoquant la loi sur l'égalité. Elle peut exiger de l'employeuse ou de l'employeur qu'elle ou il motive sa décision par écrit et réclamer le paiement d'une indemnité (art. 5 et 8 LEg).

Protection contre le licenciement

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.

art. 336c CO

Une travailleuse bénéficie d'une protection contre le licenciement dès le premier jour de sa grossesse et pendant les quatre mois qui suivent son accouchement. Un congé notifié durant cette période, que son motif soit en lien ou non avec la maternité, est qualifié de résiliation en temps inopportun et est considéré comme nul.

Si un congé a été donné avant l'ouverture de cette période de protection mais qu'il doit prendre effet pendant la grossesse, il est suspendu jusqu'à ce que les seize semaines suivant l'accouchement soient écoulées. De plus, lorsque le délai de congé recommence à courir, il est prolongé pour coïncider avec la fin d'un mois (art. 336c al. 2 et 3 CO).



Ces dispositions ne s'appliquent pas au temps d'essai, ni en cas de contrat de durée déterminée. De plus, il est toujours possible à l'employeur ou à l'employeuse de licencier une travailleuse enceinte avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 ss CO).

Pendant la durée de la protection contre les congés, le contrat de travail ne peut donc prendre fin que si la travailleuse choisit elle-même de donner son congé (en respectant les délais légaux).



Attention ! Lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'accouchement, la travailleuse ne peut pas prétendre à l'allocation de maternité. Si elle souhaite en profiter, elle devra donner sa démission pour une date tombant après l'accouchement.

Protection de la santé

L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

art. 35 al. 1 LTr

Il est strictement interdit d'employer une femme enceinte à des travaux dangereux ou pénibles, sauf si une analyse de risques a écarté l'existence de tout danger pour la santé de la mère et de l'enfant, ou que des mesures de protection adéquates ont été prises (chap. 5 OLT 1).

Situations à risque :

- déplacement manuel de charges lourdes (5 kg, ou si c'est occasionnel, 10 kg) et autres mouvements requérant de la force ;
- exposition au froid (dès -5° C), à la chaleur (dès +28° C) et à l'humidité (à l'intérieur) ;
- mouvements et postures fatigants (comme le fait de s'étirer ou de se plier, de rester accroupie ou penchée en avant, etc.) ;
- position statique sans possibilité de mouvement ;
- chocs, secousses ou vibrations ;
- exposition à certains micro-organismes, à des substances radioactives ou chimiques dangereuses ;
- bruit supérieur ou égal à 85dB ;
- horaires très contraignants.

Situations de travail interdites (chap. 2 de l'ordonnance sur la protection de la maternité) :

- horaires trop contraignants (travail d'équipe en rotation inverse, plus de 3 nuits consécutives, etc.) ;
- travail à la tâche et travail cadencé, si le rythme ne peut pas être réglé par la travailleuse ;
- surpression (chambre de compression ou plongée) ou atmosphère appauvrie en oxygène.

L'employeuse ou l'employeur est tenu-e d'informer une femme enceinte sur les risques qu'elle encoure et doit proposer des mesures préventives à suivre. Si elle ou il ne le fait pas spontanément, il faut lui demander de le faire.

Un emploi qui pourrait être nuisible au bon déroulement de la grossesse doit être remplacé par un travail approprié au sein de l'entreprise. Si l'employeuse ou l'employeur ne peut pas proposer un tel poste, la

femme enceinte a le droit de rester à la maison (cf. « Droit au salaire », p. 14).

Horaire de travail

Durée

Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.

art. 60 OLT 1

Une femme enceinte n'a pas à faire d'heures supplémentaires.

Travail du soir et de nuit

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Art. 35a al. 4 LTr

Le travail de nuit est totalement interdit durant les deux derniers mois de grossesse et n'est pas obligatoire pendant la période qui précède. En effet, si la chose est réalisable, l'employeuse ou l'employeur est tenu•e de proposer à la femme enceinte un travail de jour équivalent au sein de l'entreprise. Lorsque ce n'est pas possible, l'employée a le droit de ne pas travailler (cf. « Droit au salaire », p. 14).

Repos

Les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates.

art. 34 OLT 3

Une travailleuse enceinte a droit à une couchette confortable ou à une chaise longue avec inclinaison réglable du dossier et, si possible, de la partie soutenant les jambes. Si l'entreprise emploie plus de 20 femmes, elle peut en outre exiger un local de repos séparé.

Lorsqu'une femme enceinte exerce une activité en position debout, elle a droit, à partir du quatrième mois de grossesse, à 10 minutes de repos toutes les deux heures en plus de ses temps de pause habituels. Ses journées de travail doivent être séparées d'au moins 12 heures.

Dès le sixième mois, elle n'est plus autorisée à travailler debout au-delà de quatre heures par jour et son employeuse ou employeur doit lui

proposer une activité de remplacement équivalente (art. 61 OLT 1). Si ce n'est pas possible, la travailleuse peut rester à la maison (cf. « Droit au salaire », p. 14).

Dispense de travailler durant la grossesse

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

art. 35a al. 1 LTr

Une femme enceinte peut se dispenser de se rendre sur son lieu de travail ou le quitter en tout temps, sur simple avis (art. 35a al. 2 LTr). Elle peut aussi refuser d'exécuter des tâches pénibles pour elle (art. 64 OLT 1).

Résumé des aménagements avant, pendant et après l'accouchement

dès le début	dès le 4 ^e mois	dès le 6 ^e mois	8 semaines avant l'accouchement
Travail : consentement nécessaire de la travailleuse			
Durée du travail : 9 heures au maximum (pas d'heures supplémentaires)			
Absences : possibles sur simple avis			
Travaux pénibles : dispense, sur demande			
Travaux dangereux : interdits			
Travail en équipe (rotation inverse ou plus de 3 nuits consécutives) : interdit aux femmes enceintes et allaitantes			
	Travail effectué principalement debout : - 12 heures de repos quotidien - 10 min. de pauses supplémentaires toutes les 2 heures		Travail effectué principalement debout : pendant 4 heures par jour au maximum
Horaire de nuit (à faire modifier sur demande) : - travail entre 20 h et 6 h remplacé par un travail équivalent entre 6 h et 20 h - si pas possible : rester à la maison et 80% du salaire garanti			Aucun travail de nuit permis entre 20 h et 6 h : - si pas de poste équivalent entre 6 h et 20 h : rester à la maison et 80% du salaire garanti
Travail à la pièce ou à la chaîne (cadencé) : interdit si le rythme de travail n'est pas influencé par la travailleuse			

accouchement + 8 semaines	16 semaines après l'accouchement	1 année après l'accouchement	Durée de l'allaitement	
Aucun travail autorisé : - si reprise du travail, perte du droit aux allocations de maternité	Travail : consentement nécessaire de la travailleuse accouchée	Travail : consentement nécessaire de la travailleuse allaitante		
	Durée du travail : 9 heures au maximum pour femmes allaitantes (pas d'heures supplémentaires)			
	Travaux pénibles : dispense, sur demandes des femmes allaitantes			
	Travaux dangereux : interdits aux femmes allaitantes			
	Travail en équipe (rotation inverse ou plus de 3 nuits consécutives) : interdit aux femmes enceintes et allaitantes			
	Horaire de nuit (à faire modifier sur demande des femmes allaitantes) : - travail entre 20 h et 6 h remplacé par un travail équivalent entre 6 h et 20 h - si pas possible : rester à la maison et 80 % du salaire garanti			
	Travail à la pièce ou à la chaîne (cadencé) : interdit si le rythme de travail n'est pas influencé par la travailleuse			
	Allaitement : - lorsque la travailleuse allaite son enfant dans l'entreprise : compte comme temps de travail - lorsque la travailleuse quitte l'entreprise pour allaiter : compte à 50% comme temps de travail			

Schéma reproduit avec l'aimable autorisation de Travail.Suisse (établi en juin 2008).

Droit au salaire

En cas de travail inadapté

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux [...] ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

art. 35 al. 3 LTr

Dans le cadre de travaux dont le risque sur la santé de la mère ou de l'enfant a été démontré, lorsque l'employeuse ou l'employeur ne peut pas transférer la travailleuse à un autre poste équivalent, cette dernière est dispensée de travailler et continue à percevoir 80% de son salaire jusqu'à son accouchement.

Cette indemnité ne peut être déduite du droit au salaire en cas d'incapacité de travailler.

En cas d'incapacité de travailler

¹ Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident [...], l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité [...].

³ En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.

art. 324a CO

Lorsqu'une personne ne peut pas travailler pour des raisons de santé, elle a droit à son salaire pendant une durée définie (qui dépend du nombre d'années de service, de l'existence ou non d'une convention collective, etc.). La grossesse ne modifie en rien ce droit.



Une femme enceinte ne peut en principe pas prétendre à son salaire si elle quitte son poste de travail sans certificat médical ou refuse d'exécuter certains travaux qui ne sont pas reconnus comme étant inadaptés. Dans ce genre de situations, à moins de commettre de réels manquements, elle ne court en revanche pas le risque d'être licenciée.

Réduction de la durée des vacances

L'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus, ou si elle a bénéficié des allocations de maternité [...].

art. 329b al. 3 CO

En cas d'incapacité de travailler, à défaut d'une garantie de salaire prolongée, une femme enceinte bénéficie au moins d'une protection contre la réduction de la durée ses vacances.

En effet, une réduction n'est possible qu'à partir du troisième mois complet d'absence (hors congé maternité) : un douzième pour 3 mois, deux douzièmes pour 4 mois, etc.

CONGÉ MATERNITÉ

La loi définit, d'une part, une période suivant l'accouchement pendant laquelle une femme n'a pas le droit de travailler (puis peut ne pas le faire) et, d'autre part, un congé proprement dit, qui s'assortit du versement de l'allocation de maternité.

Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

art. 35a al. 3 LTr

En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 14 semaines.

art. 329f CO

Quelle que soit sa situation professionnelle (pour peu qu'elle soit soumise à la LTr), une accouchée ne peut pas travailler durant les 8 semaines qui suivent la naissance de son enfant et est libre de le faire les 8 semaines suivantes.

Allocation de maternité

Les dispositions décrites ici sont celles, minimales, de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (art. 16b ss LAPG). Les conventions collectives de travail prévoient en général des conditions plus favorables.

Ayants droit

Ont droit à l'allocation :

- les salariées,
- les indépendantes,
- les femmes qui travaillent, contre salaire, dans l'entreprise de leur mari (ou d'un-e proche),
- les femmes qui touchent des indemnités pour perte de gain (chômeuses, malades, militaires, etc.),
- les femmes actives dans un rapport de travail régulier, mais dont le droit au salaire ou aux indemnités est épuisé.

En revanche, les mères à l'assistance sociale en sont exclues.

Conditions

Pour bénéficier de l'allocation, l'accouchée doit avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement et, pendant cette période, avoir travaillé au moins 5 mois (consécutifs ou non).

Si la naissance intervient avant terme, la durée de cotisation est réduite (8 mois en cas d'accouchement avant le 9^e mois, 7 mois en cas d'accouchement avant le 8^e mois, 6 mois en cas d'accouchement avant le 7^e mois).

Les périodes de travail et d'assurance dans un pays de l'UE ou de l'AELE sont également prises en compte.

Si une travailleuse ne remplit pas ces clauses, le paiement de son salaire suivra les mêmes règles qu'en cas d'incapacité de travail.



Durée du droit aux prestations

Le droit à l'allocation s'ouvre le jour de l'accouchement, ce qui exclut un congé prénatal.

Si l'enfant doit séjourner à l'hôpital de façon prolongée (en cas de naissance prématurée, par exemple), la mère peut demander à ce que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant arrive à la maison. Pendant cette période, son salaire lui est versé aux mêmes conditions qu'en cas de maladie.

Le droit s'éteint, au plus tard, 14 semaines (98 jours) après son entrée en vigueur. Il prend fin avant ce terme si la mère reprend une activité lucrative, même à temps partiel.

Les absences durant la grossesse ne peuvent en aucun cas être déduites du congé maternité.



Montant de l'allocation

L'allocation de maternité est une indemnité journalière. Elle se monte à 80% du revenu moyen réalisé avant l'accouchement mais, au plus, à 196.– par jour (ce montant correspond à un salaire mensuel brut de 7350.–).

Pour le calcul de l'indemnité, on se base en principe sur le gain réalisé durant le mois précédant l'accouchement, ou sur une période un peu



plus longue en cas de revenus irréguliers. Un allègement du temps de travail ou un congé non payé pris avant l'accouchement peuvent donc influencer négativement sur le montant de l'allocation.

Si la femme perçoit, au moment de l'accouchement, des indemnités de la part d'une assurance sociale, ces prestations cessent d'être versées et sont remplacées par l'allocation de maternité. Dans ce cas, le montant doit au moins atteindre celui de l'indemnité qui était perçue avant la naissance.

Dispositions plus favorables

Les cantons de Berne et du Jura, contrairement à Genève, s'en tiennent aux dispositions fédérales.

En revanche, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, etc. offrent parfois de meilleures conditions.

On ne peut déroger aux dispositions de la LAPG que pour offrir de meilleures prestations aux travailleuses. Quelle que soit la situation, ce sont toujours les dispositions les plus favorables qui s'appliquent (art. 357, chif. 1 al. 2 CO) : un contrat individuel de travail, par exemple, ne peut pas contrevenir aux clauses d'une CCT si c'est en défaveur de l'employée.

Procédure

L'allocation de maternité n'est pas versée automatiquement. La demande, qui ne peut être déposée qu'après l'accouchement, doit se faire auprès de la caisse de compensation compétente.

Les personnes suivantes sont habilitées à présenter la demande :

- la mère,
- l'employeuse ou l'employeur, surtout si elle ou il continue à verser un salaire durant le congé maternité,
- les proches, si la mère ne remplit pas à leur égard ses obligations d'entretien ou d'assistance.

En règle générale, quand la mère est salariée, elle adresse la demande à son employeuse ou employeur, qui la transmet à la caisse de compensation à laquelle elle ou il est affilié-e.

Si la mère est indépendante, la demande doit être adressée à la caisse de compensation à laquelle elle verse ses cotisations AVS.

Si la mère est au chômage ou en incapacité de travail au moment de l'accouchement, elle doit faire la demande à la caisse de compensation de sa dernière employeuse ou de son dernier employeur.

C'est l'employeuse ou l'employeur, ou la dernière employeuse ou le dernier employeur en cas de chômage ou d'incapacité de travail, qui atteste de la durée des rapports de travail, du salaire déterminant pour le calcul de l'allocation de maternité et du salaire qu'elle ou il versera éventuellement pendant le congé.

Il est possible de faire valoir le droit à l'allocation de maternité durant les cinq ans qui suivent la naissance de l'enfant.

Versement

Quand l'employeuse ou l'employeur continue d'assurer le versement du salaire durant le congé maternité, c'est à elle ou lui que la caisse de compensation verse l'allocation de maternité.

Dans les autres cas, ou s'il y a un différend entre la mère et son employeuse ou employeur, la caisse de compensation verse l'allocation de maternité directement à la mère.

La mère peut en outre demander que l'allocation soit versée à la personne de sa famille qui assume l'obligation d'entretien ou d'assistance à son endroit.

Cotisations sociales

L'allocation de maternité a valeur de revenu et, comme telle, est soumise aux diverses cotisations (AVS/AI, APG, chômage, etc.).

Congé paternité

La Confédération n'a pas encore prévu de dispositions dans ce sens, mais quelques entreprises, de plus en plus nombreuses, l'ont fait. Dans le privé, la plupart des conventions collectives de travail prévoient cinq jours de congé paternité. Certaines entreprises se montrent plus généreuses et accordent jusqu'à vingt jours de congé.

TRAVAIL ET ALLAITEMENT

Une femme qui allaite conserve quelques-unes des prérogatives accordées durant la grossesse, mais elle n'est plus à l'abri du licenciement après 16 semaines :

- elle peut refuser de reprendre son activité tant que dure son allaitement (art. 35a LTr) ;
- les dispositions de protection de la santé demeurent, assorties des mêmes conditions (art. 35 LTr) ;
- elle peut refuser de faire des heures supplémentaires et la durée de sa journée de travail ne doit pas excéder 9 heures ;
- elle doit toujours pouvoir bénéficier de conditions adaptées pour s'allonger et se reposer, etc.

Un licenciement pour cause d'allaitement est considéré comme abusif. Il doit être contesté par écrit avant l'expiration du délai de congé et la travailleuse peut agir devant le Conseil de prud'hommes.

De plus, la loi accorde les droits suivants :

Au cours de la première année de vie de l'enfant :

- a. l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse allaite son enfant dans l'entreprise ;
- b. la moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse quitte son lieu de travail pour allaiter ;
- c. aucun rattrapage, ni antérieur, ni ultérieur, n'est dû pour la seconde moitié du temps consacré à l'allaitement, qui n'est pas non plus imputée sur d'autres périodes de repos ou de repos compensatoire légaux.

art. 60 al. 2 OLT 1

TRAVAIL ET OBLIGATIONS FAMILIALES

Les obligations familiales ne sont pas – ou plus ! – le propre des femmes. Des dispositions valables pour les deux sexes ont donc été instaurées.

L'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans, ainsi que la prise en charge de proches exigeant des soins, sont réputées obligations familiales.

En vertu de l'art. 36 LTr, une mère ou un père peut ainsi :

- refuser de faire des heures supplémentaires ;
- demander une pause de midi d'au moins une heure et demie ;
- s'absenter pour une durée de trois jours si un enfant est malade (sur présentation d'un certificat médical).

Droit au salaire pour un enfant malade

Pour s'occuper d'un enfant malade, les employé-e-s ont droit à 3 jours de congé (par cas et par parent, donc 6 jours en tout), pour autant qu'aucune autre solution de garde ne soit possible. Le paiement du salaire doit se faire de la même manière qu'en cas de maladie du parent, sans délai d'attente.

Cet article de la loi sur le travail a changé de teneur au 1^{er} août 2000 et certains employeurs ignorent encore leurs nouvelles responsabilités en la matière.



En cas de maladie grave, ou si aucune solution de garde ne peut être trouvée, il faut se référer au Code des obligations (art. 324a), au contrat individuel de travail ou à la CCT. Le paiement du salaire suit les mêmes règles qu'en cas de maladie de la travailleuse ou du travailleur.

En cas de litige avec l'employeuse ou employeur

Mis à part dans certains cas particuliers (art. 27 LTr), l'employeuse ou l'employeur est tenu de se conformer à l'art. 36. En cas de litige, une procédure devant le Conseil de prud'hommes pourrait théoriquement être engagée. Dans un premier temps cependant, quand l'employé-e entend malgré tout prendre congé, elle ou il peut adresser à son employeuse ou employeur, en recommandé, un courrier explicatif accompagné d'un certificat médical. Si, par représailles, l'employeuse ou l'employeur résilie le contrat, l'employé-e pourra agir devant le Conseil de prud'hommes pour faire constater le caractère abusif du licenciement (art. 336 al. 1 lit. d CO) et obtenir une indemnisation allant de 1 à 6 mois de salaire.

QUAND TOUT EST PLUS COMPLIQUÉ...

Les lois entourant la maternité sont faites pour des gens en bonne santé, occupant une place de travail stable, etc. Dans les situations critiques, les dispositions légales sont parfois impitoyables.

Emploi précaire

Temps d'essai

Un congé notifié pendant le temps d'essai à une travailleuse en raison de sa grossesse est en principe valable, mais il est discriminatoire. Il n'y a pas de voie légale pour annuler une telle décision. Il est cependant possible de réclamer une indemnité en s'appuyant sur l'art. 3 LEg.

Le temps d'essai dure, en principe, un mois, mais il peut être prolongé jusqu'à trois mois par accord écrit (art. 335*b* al. 2 CO). Durant cette période, chacune des parties peut résilier les rapports de travail avec un délai de sept jours (ce délai peut être raccourci à deux jours par accord écrit). Il est illégal de fixer un nouveau temps d'essai à l'échéance du premier à moins d'un changement de mission.

Travail sur appel

La loi n'interdit pas le travail sur appel, mais les dispositions du contrat doivent être conformes au CO, en particulier pour ce qui a trait aux délais de congé. Une femme enceinte qui travaille sur appel est donc protégée contre les licenciements et a droit à une allocation de maternité.

Par ailleurs, le temps d'attente est considéré comme une prestation de la salariée envers son employeuse ou son employeur et doit être rémunéré comme tel (à un taux propre).

Contrats de durée déterminée

Quelle que soit la situation de la travailleuse – grossesse, maladie ou autre –, le contrat doit prendre fin à l'échéance prévue.

Si le contrat court sur plusieurs années et que la grossesse et ses suites ont lieu dans l'intervalle, la travailleuse a droit à toutes les prestations.

Si les rapports de travail se poursuivent au-delà du terme prévu, le contrat se transforme d'office en contrat de durée indéterminée (art. 334 al. 2 CO).

Les parties peuvent s'entendre pour conclure un nouveau contrat de durée déterminée au terme du premier, mais ce mode de faire ne peut se renouveler. Lorsque les contrats de durée déterminée s'enchaînent, on tient compte de la totalité de la durée des rapports de travail pour déterminer le délai de licenciement, le paiement du salaire en cas de maladie, etc.

Chômage

Pendant toute la durée de sa grossesse et jusqu'à son accouchement, une femme enceinte qui n'a pas d'ennui de santé est considérée comme étant apte au placement et a droit à des indemnités journalières.

Si, au contraire, elle n'est pas apte à travailler – en raison de sa grossesse, d'une maladie ou d'un accident –, elle a droit au plein versement de ses indemnités pendant 30 jours au plus. Sur présentation d'un certificat médical, elle n'est en revanche plus astreinte aux entretiens de conseil et de contrôle.

Durant les deux derniers mois précédant la date prévue de son accouchement, elle est dispensée de faire des recherches d'emploi.

Congé et allocation de maternité

Le congé et l'allocation de maternité valent aussi pour les chômeuses et pour les femmes qui remplissent les conditions pour toucher des indemnités du chômage (fin d'un contrat saisonnier, de durée déterminée, etc.) (art. 29 RAPG).

Au moment de l'accouchement, le versement des indemnités de chômage est suspendu au profit de l'allocation de maternité (versée par la caisse de compensation compétente, sur demande). Celle-ci est

calculée sur la base du salaire déterminant précédant la période de chômage et, dans tous les cas, ne peut être inférieure à l'indemnité journalière versée par l'assurance-chômage.

Si la mère souhaite retravailler au terme de son congé maternité, elle doit reprendre ses recherches d'emploi dès la 8^e semaine après son accouchement.

Allaitement

La loi sur le travail ne s'applique pas à l'assurance-chômage. Dès lors, il n'y a aucune mesure pour protéger les femmes qui allaitent. L'allaitement n'est considéré que comme une « circonstance personnelle » : il faut en tenir compte, mais des exigences trop strictes de la mère en la matière peuvent remettre en question son droit à l'indemnité de chômage.

Garde des enfants

Il est impératif que la garde des enfants soit assurée pour que la mère puisse être déclarée apte au placement et toucher des indemnités. Une personne qui, pour des raisons personnelles ou familiales, ne peut pas engager sa capacité de travail comme l'exige normalement une employeuse ou un employeur est considérée comme inapte au placement.

Si la grossesse tourne mal

Lors d'une fausse-couche, les clauses légales entourant la maternité ne s'appliquent pas : franchise et quote-part sont à la charge de la mère, les mesures spéciales de la LTr sont caduques, il n'y a ni congé ni allocation de maternité.

L'ordonnance sur l'état civil définit à partir de quel moment on reconnaît à un bébé une existence officielle :

Un enfant est désigné en tant que mort-né s'il ne manifeste aucun signe de vie à la naissance et si son poids est d'au moins 500 grammes ou si la gestation a duré au moins 22 semaines entières.

art. 9 al. 2 OEC

En deçà de 23 semaines ou d'un poids de 500 grammes, à moins d'avoir montré des signes de vie à la naissance, un bébé n'a pas d'existence officielle. On parle de fausse-couche.

Au-delà, si un bébé décède dans l'utérus, on parle d'enfant mort-né ou de mort intra-utérine. Dans ce cas, la naissance doit être déclarée à l'état civil et la femme peut faire valoir ses droits de mère.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Suite à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) le 1^{er} janvier 2009, les pratiques cantonales, jusque-là très diverses, ont été un peu harmonisées. Cependant, bien qu'elle fixe des règles strictes sur un certain nombre de questions (montants minimaux, suppression des allocations partielles, etc.), la LAFam laisse une large marge de manœuvre aux cantons.

Ce sont les dispositions du canton dans lequel les cotisations AVS sont versées (celui du lieu de travail) qui s'appliquent.



Les personnes travaillant dans des entreprises agricoles ne sont pas soumises à la LAFam, mais à la loi sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) (cf. p. 30).

Ayants droit

Selon la LAFam, ont droit aux allocations :

- toutes les salariées et tous les salariés (même avec une occupation à temps partiel, pourvu que le salaire annuel atteigne 6 840.–),
- les personnes sans activité lucrative (dont le revenu imposable ne dépasse pas 41 040.–, pour autant qu'elles cotisent à l'AVS/AI et n'en perçoivent pas de prestations complémentaires).



Les personnes indépendantes ne sont pas concernées par la LAFam. Le canton de Berne leur reconnaît toutefois le droit aux allocations (art. 4 LCAFam), mais pas le Jura.



Le canton du Jura octroie quant à lui des allocations indépendamment des limites de revenu fixées par la LAFam. De plus, il élargit le cercle des bénéficiaires aux personnes qui touchent une rente AVS/AI et aux jeunes qui ne sont pas encore soumis à l'obligation de cotiser (art. 4 LiLAFam).

Enfants donnant droit à des allocations

Donnent droit aux allocations les enfants avec lesquels il existe un lien de filiation et aussi, sous certaines conditions, les enfants de la conjointe

ou du conjoint, les enfants recueillis, les petits-enfants et les frères et sœurs (si l'ayant droit en assume l'entretien de manière prépondérante).

Les enfants vivant à l'étranger n'entrent en ligne de compte que si des conventions internationales le prescrivent (prière de se renseigner auprès de la caisse de compensation compétente).

Début et fin du droit aux prestations

Le droit s'ouvre et s'éteint avec le droit au salaire ou, pour les personnes sans activité lucrative, avec la période de non-activité.

Pour les personnes salariées, en cas d'accident, de maladie ou de grossesse, les allocations continuent à être versées pendant trois mois à partir du mois qui suit l'incapacité, mais au plus tard cependant jusqu'à l'expiration du contrat de travail.

En cas de décès, les allocations sont également versées durant trois mois.

Allocation de naissance et allocation d'adoption

La législation fédérale ne prévoit pas d'allocation de naissance ou d'adoption, mais définit le cadre à l'intérieur duquel les cantons peuvent en mettre une en place :

² Les cantons peuvent prévoir dans leur régime d'allocations familiales [...] une allocation de naissance et une allocation d'adoption [...].

³ L'allocation de naissance est versée pour chaque enfant né vivant ou après une grossesse d'au moins 23 semaines [...]. L'allocation d'adoption est versée pour chaque enfant mineur placé en vue de son adoption. L'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à l'allocation.

art. 3 LAFam

Le canton du Jura a choisi de fixer le montant de ces deux allocations, qui prennent la forme d'un versement unique, à **850.–** ; Berne n'a pas pris de dispositions (mais les caisses de compensation pour allocations familiales sont libres d'en prendre).



Ces allocations ne sont pas versées en cas de chômage de l'ayant droit (art. 22 LACI). Par ailleurs, elles ne concernent pas les agricultrices et agriculteurs.



Allocation pour enfant

L'allocation pour enfant ; elle est octroyée dès et y compris le mois de la naissance de celui-ci, jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 16 ans ; si l'enfant est incapable d'exercer une activité lucrative (art.7 LPGA⁷), l'allocation est versée jusqu'à l'âge de 20 ans.

art. 3 al. 1. lit. a LAFam

La législation fédérale fixe le montant minimal de cette allocation à 200.– par mois.



Dans le Jura, l'allocation pour enfant s'élève à **250.–** par mois.



À Berne, elle se monte à **230.–** par mois, au minimum (les caisses de compensation pour allocations familiales peuvent prévoir des sommes plus élevées).

Allocation de formation professionnelle

L'allocation de formation professionnelle [...] est octroyée à partir du mois qui suit celui au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 16 ans jusqu'à la fin de sa formation, mais au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 25 ans.

art. 3 al. 1. lit. b LAFam

Elle peut être versée directement à l'enfant majeur.

Lorsqu'un-e jeune ne trouve pas de place d'apprentissage ou que le chômage lui verse des indemnités, il n'y a pas de droit aux allocations. Le droit s'éteint aussi si son salaire dépasse 27 360.– (art. 1 al. 2 OAFam).

La législation fédérale fixe le montant minimal de cette allocation à 250.– par mois.



Dans le Jura, l'allocation de formation professionnelle s'élève à **300.–** par mois.



À Berne, elle se monte à **290.–** par mois, au minimum.

Procédure

Pour toucher les allocations familiales, les salariés doivent déposer une demande auprès de leur employeuse ou employeur, qui la transmet à la caisse pour allocations familiales compétente.

Si une personne travaille pour plusieurs employeuses ou employeurs, la caisse de compensation pour allocations familiales compétente est celle de l'employeuse ou employeur qui lui verse le salaire obligatoirement soumis à l'AVS le plus élevé.

Les personnes sans activité lucrative s'adressent à l'agence AVS de leur commune de domicile ou à la caisse cantonale.

Les indépendant·e·s font valoir leur droit auprès de la caisse de compensation pour allocations familiales à laquelle elles ou ils sont affilié·e·s.



Tout changement de situation de nature à modifier le droit aux prestations doit, bien entendu, être communiqué à la caisse compétente dans les plus brefs délais.

Il est possible de réclamer le versement rétroactif d'allocations durant cinq ans.

Concours de droit

Lorsque plusieurs personnes ont droit à des allocations familiales pour le même enfant, un ordre de priorité doit être respecté.

Si un seul des parents travaille, c'est à lui que sont versées les allocations. Si les deux travaillent, l'ayant droit prioritaire est celui qui détient l'autorité parentale.

En cas d'autorité conjointe, les allocations familiales sont versées à la personne chez qui l'enfant vit la plupart du temps. Si l'enfant vit avec ses deux parents ou s'il vit autant chez l'un que chez l'autre, la priorité est donnée à celui à qui s'applique le régime d'allocations familiales du canton de domicile de l'enfant.

Quand les deux parents travaillent dans le canton ou, à l'inverse, à l'extérieur, les allocations sont versées à celui qui a le revenu soumis à l'AVS le plus élevé.

Le second ayant droit, s'il peut toucher une prestation plus favorable, peut demander le versement de la différence. Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux personnes sans activité lucrative, ni pour les cas de prestations facultatives offertes par les caisses.

Versement

Pour un-e salarié-e, les allocations familiales sont payées par l'employeuse ou l'employeur en même temps que le salaire. Elles doivent être clairement désignées comme telles sur la feuille de salaire.

Dans les autres cas, ou si l'employeuse ou l'employeur ne remplit pas ses obligations, la caisse de compensation verse les allocations directement à l'ayant droit ou, si des motifs sérieux le justifient, à des tiers.

Cotisations sociales

Les allocations familiales entrent dans le revenu imposable, mais ne sont pas soumises aux cotisations AVS/AI/APG.

Allocations familiales dans l'agriculture

Les personnes travaillant dans l'agriculture ne sont pas sous le même régime. Leur situation a cependant aussi changé avec l'entrée en vigueur de la LAFam puisque, par analogie, les allocations partielles ont été supprimées de la LFA.

La LFA concerne aussi bien les salarié-e-s que les indépendant-e-s.

L'allocation pour enfant se monte à **200.–** par mois (en zone de montagne : **220.–**).

L'allocation de formation professionnelle se monte à **250.–** par mois (en zone de montagne : **270.–**).

Les travailleuses et travailleurs agricoles perçoivent en outre une allocation de ménage de **100.–** par mois, pourvu que l'ayant droit fasse ménage commun avec l'autre parent ou avec l'enfant, ou que tout en vivant chez son employeuse ou employeur, il pourvoie à leur entretien.

Procédure

Pour toucher les allocations familiales, les agricultrices et agriculteurs indépendant-e-s doivent déposer une demande auprès de la caisse cantonale de compensation AVS.

Les salarié-e-s passent par leur employeuse ou employeur.

Il est possible de réclamer le versement rétroactif d'allocations durant cinq ans.

Concours de droit

En cas d'activité à la fois dans et hors de l'agriculture, le droit applicable est celui fondé sur l'activité hors de l'agriculture.

AUTRES DISPOSITIONS ÉTATIQUES

Déductions fiscales pour enfants

(Montants de la période fiscale 2009)

Un projet de réforme de l'imposition des familles est en discussion au niveau fédéral depuis le printemps 2009. D'après le message qu'il a transmis au Parlement, le Conseil fédéral propose d'introduire, pour l'impôt fédéral direct, une déduction supplémentaire par enfant et une déduction pour frais de garde.

Pour le moment cependant, dans le calcul de l'impôt fédéral direct, seule existe la déduction pour enfant. Elle se monte à 6100.–.



Les déductions cantonales jurassiennes sont les suivantes :

- par enfant âgé de moins de 18 ans ou en cours de formation initiale et financièrement dépendant : 5400.– (à partir de trois enfants : 6000.–, soit 18 000. –),
- supplément pour les enfants qui reçoivent leur instruction au-dehors : max. 6000.–,
- frais de garde : max. 3200.– par enfant, à condition que les deux parents – le cas échéant le parent seul ou les deux adultes que comporte le ménage – exercent une activité lucrative (les frais effectifs doivent être prouvés),
- sur la fortune : 27 000.– par enfant.



Les déductions cantonales bernoises sont les suivantes :

- par enfant âgé de moins de 18 ans ou en cours de formation initiale et financièrement dépendant : 6300.–,
- supplément pour les enfants qui reçoivent leur instruction au-dehors : 6000.–,
- frais de garde : max. 3000.– par enfant, à condition que les deux parents – le cas échéant le parent seul ou les deux adultes que comporte le ménage – exercent une activité lucrative (les frais effectifs doivent être prouvés),
- sur la fortune : 17 000.– par enfant.

Réduction de primes d'assurance maladie

Selon la capacité financière des parents, des réductions sont accordées par les cantons sur les primes d'assurance maladie (art. 65 et 66 LAMal).

Les conditions d'obtention des réductions dépendent du revenu déterminant, qui est calculé sur la base des données fiscales entrées en force (revenu imposable de 2008 pour l'année 2010, etc.), corrigées par diverses déductions ou majorations (pour le détail, prière de se renseigner auprès des offices compétents). Attention ! Une naissance en 2010 ne sera prise en compte dans le calcul qu'en 2012.

Les bénéficiaires sont avertis d'office, lorsque leur taxation est entérinée ; une naissance peut cependant modifier le droit aux subsides.

Parmi les bénéficiaires potentiels, on compte :

- les assuré-e-s âgé-e-s de moins de 25 ans,
- les personnes imposées à la source (même partiellement),
- les personnes arrivées d'un autre canton ou de l'étranger,
- les personnes dont la situation financière a changé de manière importante et durable (abandon d'une activité professionnelle, fin du droit au chômage, séparation ou divorce, etc.),
- les personnes nouvellement à l'aide sociale.

Les parents qui profitent déjà de réductions ont automatiquement droit à un subside pour leur nouveau-né, mais ils doivent en faire la demande.

Les contribuables qui entrent dans la catégorie des bénéficiaires et qui souhaitent profiter de ces réductions doivent présenter une demande jusqu'au 31 décembre suivant la naissance de l'enfant, faute de quoi ils perdront leur droit pour l'année civile écoulée.



Tous les renseignements peuvent être obtenus auprès des offices compétents :

- Caisse de compensation du canton du Jura,
- Office des assurances sociales et de la surveillance des fondations du canton de Berne.

ADRESSES UTILES

Bureau de l'égalité

Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont
www.jura.ch/ega

☎ 032 420 79 00
fax : 032 420 79 01
egalite@jura.ch

Antenne interjurassienne de l'égalité

Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont

☎ 032 420 79 06
egalite.interjurassienne@jura.ch

Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme

Postgasse 68
3000 Berne 8
www.sta.be.ch/site/fr/gleichstellung

☎ 031 633 75 77
fax : 031 633 75 89
info.fgs@sta.be.ch

Le QAR (questions-adresses-réponses) recense de nombreuses informations complémentaires : www.jura.ch/qar



Grossesse et naissance

Hôpital du Jura
Faubourg des Capucins 30, 2800 Delémont

☎ 032 421 21 21

Hôpital du Jura bernois
Les Fontenayes 17, 2610 St-Imier

☎ 032 942 24 22

Centre hospitalier de Bienne
Chante-Merle 84, 2502 Bienne

☎ 032 324 24 24

Les Cigognes – maison de naissance
Mme Bernadette SCHAFFNER
Rte Principale 21, 2824 Vicques
www.les-cigognes.ch

☎ 078 608 94 45
info@les-cigognes.ch

Luna – maison de naissance
Brüggstrasse 111, 2503 Bienne
www.geburtshausluna.ch

☎ 032 365 33 35
info@geburtshausluna.ch

Sages-femmes indépendantes : leurs coordonnées peuvent être obtenues auprès des maternités, des centres de puériculture, etc. ou sur internet.

www.sage-femme.ch

info@hebamme.ch

Planning familial et consultations en matière de grossesse

(information, soutien et accompagnement dans les différentes étapes de la vie relationnelle et sexuelle, y compris la grossesse ; appui social et financier après la naissance)

Rue de la Molière 13, 2800 Delémont

☎ 032 422 34 44
planning.f@bluewin.ch

Grand-Rue 12, 2900 Porrentruy

☎ 032 466 66 44

Rue de la Côte 1a, 2340 Le Noirmont

☎ 032 422 34 44

Rue Beausite 49, 2740 Moutier

☎ 032 494 30 51

Les Fontenayes 27, 2610 St-Imier

☎ 032 942 24 55

Centre hospitalier, Chante-Merle 84, 2502 Bienne

☎ 032 324 24 15

SOS Futures mamans (permanence 7j/7)

(aide morale, matérielle, médicale et juridique)

Rue de l'Hôpital 26, 2800 Delémont

☎ 032 422 26 26

Rue Centrale 21, 2740 Moutier

☎ 032 422 26 26

Rue Dufour 22, 2502 Bienne

☎ 032 322 10 66

www.sosfuturesmamans.ch

aide@sosfuturesmamans.ch

Allocations de maternité et familiales

Caisses cantonales de compensation

Les caisses cantonales ne sont pas seules habilitées en matière d'allocations ; se référer au lieu de versement des cotisations AVS.

Caisse de compensation du canton du Jura
Rue Bel-Air 3, 2350 Saignelégier
www.caisseavsjura.ch

☎ 032 952 11 11
mail@ccju.ch

Caisse de compensation du canton de Berne
Chutzenstrasse 10, 3007 Berne
www.akbern.ch

☎ 031 379 79 79
info@akbern.ch

Services sociaux

(aide aux personnes en difficulté matérielle ou personnelle)

Service social régional du district de Delémont
Rue de la Jeunesse 1, 2800 Delémont

☎ 032 420 72 72
secr.ssr@ssrju.ch

Service social régional d'Ajoie et du Clos-du-Doubs
Rue Pierre-Péquignat 22, 2900 Porrentruy

☎ 032 420 78 00
secr.ssr@ssrju.ch

Service social régional des Franches-Montagnes
Rue de la Côte 1a, 2340 Le Noirmont

☎ 032 957 65 20
srfm@ssrju.ch

www.jura.ch/ssr

Service social régional de la Prévôté
Rue de l'Hôtel-de-Ville 1, 2740 Moutier

☎ 032 494 11 34
info@os.moutier.ch

Service social régional de Tavannes
Grand-Rue 1, 2710 Tavannes

☎ 032 482 65 70
info@ssrtav.ch

Service social municipal de Tramelan
Grand-Rue 106, 2720 Tramelan

☎ 032 486 99 40
service-social@tramelan.ch

Service social municipal de Saint-Imier
Rue Agassiz 4, 2610 St-Imier

☎ 032 942 44 94
social@saint-imier.ch

Département des affaires sociales Bienne
Rue Alexander-Schöni 18, 2501 Bienne

☎ 032 326 15 11
service.social@biel-bienne.ch

Service d'action sociale Courtelary
Fleur de Lys 5, 2608 Courtelary

☎ 032 945 17 10
office@sasc.ch

Service social régional de La Neuveville
Place du Marché 3, 2520 La Neuveville

☎ 032 752 45 34
ssrn@neuveville.ch

Service social Centre Orval
Grand-Rue 47, 2735 Malleray

☎ 032 491 60 40
info@malleray.ch



Petite enfance

Centres de puériculture

(prévention et promotion de la santé des nourrissons et des enfants en âge préscolaire ; soins, informations et conseils gratuits)

Rue du Chalet 5, 2800 Delémont

☎ 032 422 55 34
ou 032 422 55 32

Rue Pierre-Péquignat 22, 2900 Porrentruy

☎ 032 466 76 36

Rue de la Côte 1a, 2340 Le Noirmont

☎ 032 957 65 20

Rue du Dr Tièche 9, 2732 Reconvilier

☎ 032 481 16 54
reconvilier@cp.be.ch

Rue du Général-Dufour 2, 2502 Bienne

☎ 032 323 94 15
biene@cp.be.ch

Structures d'accueil et de garde

Office de l'action sociale

Faubourg des Capucins 20, 2800 Delémont

www.jura.ch/sas

☎ 032 420 51 40

secr.sas@jura.ch

Office des affaires sociales

Rathausgasse 1, 3011 Berne

www.gef.be.ch

www.kissbern.ch

☎ 031 633 78 83 ou 84

info@gef.be.ch

Croix-Rouge

(baby-sitting, garde d'enfants malades)

Ruelle de l'Ecluse 4, 2800 Delémont

☎ 032 422 85 43

c.r.del@bluewin.ch

Rue Thurmann 10d, 2900 Porrentruy

(direction et secrétariat cantonal)

☎ 032 166 63 29

section.ajoie.cr@bluewin.ch

Rue Bel-Air 7, 2350 Saignelégier

☎ 032 951 11 48

crfranches-montagnes@bluewin.ch

Rue de la Gare 3, 2710 Tavannes

☎ 032 489 10 03

info.crs-jurabernois@bluewin.ch

Rue du Stand 19a, 2502 Bienne

☎ 032 329 32 72

info@srk-biel.ch

Pro Juventute

(subsides de dépannage aux familles dans le besoin)

Mme Jacqueline Bernasconi

Rue Abbé Grégoire Joliat 1, 2852 Courtételle

☎ 032 422 59 11

delemont@proju-arc.ch

Mme Chantal Falbriard

Chemin de l'Etang 62F, 2943 Vendlincourt

☎ 032 474 40 37

porrentruy@proju-arc.ch

M. Jean-Claude Rossinelli

2714 Les Genevez

☎ 032 484 96 57

franchesmontagnes@proju-arc.ch

M. Marco Roth
Av. de la Gare 25, 2740 Moutier

☎ 032 493 56 56
moutier@proju-arc.ch

Mme Christine Arm Emery
Rte du Chasseral 19, 2518 Nods

☎ 032 857 28 05
neuveville@proju-arc.ch

Mme Deolinda Valente
Rue Neuve 60, 2613 Villeret

☎ 032 941 13 55
courtelary@proju-arc.ch

Mme Cornelia Ursprung
Höhestrasse 30, 2563 Ipsach

☎ 032 510 74 61
bienne@projuventute-bern.ch

Ligue la Leche (LLL)
(conseils en allaitement, réunions)
romandie.stillberatung.ch

suisse-romande@stillberatung.ch

Mme Geneviève Sallin Schaffter
Cras de la Velle 3, 2824 Vicques

☎ 032 435 67 10

Mme Maya Borkowsky Baumann
Rte de Recolaine 9, 2824 Vicques

☎ 032 465 65 51

AGAPA

(accompagnement en cas de perte de grossesse, abus, maltraitance)

Case postale 138
1752 Villars-sur-Glâne 2
www.agapa-suisseromande.ch

☎ 026 424 02 22
info@agapa-suisseromande.ch

Mme Geneviève Sallin Schaffter
Cras de la Velle 3, 2824 Vicques

☎ 032 435 67 10



Conseils juridiques

Service de renseignements juridiques (Jura)

Les personnes qui désirent consulter le service s'inscrivent auprès de la Recette et administration de district, contre paiement d'un émolument de 20 francs. Les consultations ont lieu, en principe, tous les lundis de 16 à 19 heures, à l'étude de l'avocat·e de service désigné·e.

Rue de la Justice 2, 2800 Delémont

☎ 032 420 56 20
secr.rdd@jura.ch

Rue Auguste-Cuenin 15, 2900 Porrentruy

☎ 032 420 32 70
secr.rdp@jura.ch

Place du 23-Juin 6, 2350 Saignelégier

☎ 032 420 46 20
secr.rds@jura.ch

Tribunal de première instance

Conseils de prud'hommes

(conciliation et jugement dans les litiges de droit du travail ; information au public concernant le droit du travail)

Le Château, 2900 Porrentruy

☎ 032 420 33 73 ou 032 420 33 85
fax : 032 420 33 51

www.jura.ch

secr.tpi@jura.ch

Centre social protestant, consultation juridique

(service gratuit ; les consultations ont lieu à Moutier ou à Bienne, sur rendez-vous préalable, et sont ouvertes aux habitant·e·s du Jura et de Berne)

Rue Centrale 59, 2740 Moutier

☎ 032 493 32 21

www.csp.ch/beju

consultation@csp-beju.ch

Service de renseignements juridiques (Berne)

Les personnes qui désirent consulter le service s'inscrivent au secrétariat municipal du lieu de consultation choisi, contre paiement d'un émolument allant de 30 à 50 francs.

Dans ces trois localités, les consultations ont lieu tous les lundis de 16 à 19 heures, en alternance :

Chancellerie municipale
Rue de l'Hôtel-de-Ville 1, 2740 Moutier

☎ 032 494 11 11
info@moutier.ch

Administration communale
Grand-Rue 1, 2710 Tavannes

☎ 032 481 23 34

Administration communale
Grand-Rue 58, 2608 Courtelary

☎ 032 944 16 01
admin@courtelary.ch

A Bienne, les consultations ont lieu le jeudi de 17 à 19 h 30 :

Administration communale
Rue Alexander-Schöni 18, 2500 Bienne

☎ 032 326 25 71

Tribunal du travail de Bienne et communes affiliées

(conciliation et jugement dans les litiges de droit du travail ; information au public concernant le droit du travail)

Rue Alexander-Schöni 18
2501 Bienne

☎ 032 326 25 83
fax : 032 326 15 94

www.biel-bienne.ch

tribunal.du.travail@biel-bienne.ch

Les syndicats sont aussi à même de fournir des conseils juridiques et d'autres types de soutien.

Le CyberQAR (questions-adresses-réponses), mis à disposition par le Bureau de l'égalité, fournit des informations et adresses complémentaires : www.jura.ch/qar.

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes
Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont
032 420 79 00
egalite@jura.ch
www.jura.ch/ega

Edition de février 2012, ZB.