

Mesures pour la protection de la maternité dans les entreprises

En principe, une entreprise au sein de laquelle sont effectués des travaux dangereux ou pénibles est tenue d'effectuer une analyse des risques.

Il faudra alors tenir compte :

- des dangers encourus par une future mère ;
- de la façon dont les risques peuvent être évités ;
- des travaux qui sont proscrits durant la grossesse et la période d'allaitement.

L'employeur a le devoir d'informer la/les femme/s concernée/s des résultats de l'analyse des risques.

Sont considérés comme travaux dangereux ou pénibles :

- le déplacement de charges lourdes ;
- les mouvements et positions qui conduisent à une fatigue précoce ;
- les travaux accompagnés de chocs, de secousses ou de vibrations transmis au corps ;
- les travaux par températures élevées ou basses et ceux exposant à l'humidité ;
- les travaux impliquant des rayons nocifs ou du bruit ≥ 85 dB (A) ;
- les travaux impliquant des substances chimiques dangereuses ou des microorganismes ;
- les systèmes d'organisation du temps de travail très contraignants.

Informations complémentaires

- Brochure Maternité – Protection des travailleuses, SECO, n° de commande 710.233.f, distribution : Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL (www.publicationsfederales.admin.ch)
- commentaires des ordonnances 1 et 2 de la loi sur le travail, n° de commande 710.255.f
commande en ligne OFCL (relié) ou téléchargement au format PDF
- Liste de contrôle « Protection de la maternité au lieu de travail »
www.seco.admin.ch (documentation>publications>aide-mémoires et feuilles d'information)
- Protection de la maternité et mesures de protection (tableau synoptique)
www.seco.admin.ch (documentation>publications>aide-mémoires et feuilles d'information)

Sites Internet

- www.seco.admin.ch
- www.wwww.conditionsdetravail.ch
- www.iva-ch.ch

Achévé d'imprimer

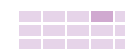
Editeur SECO / Conditions de travail
Courriel ab.sekretariat@seco.admin.ch
Internet www.seco.admin.ch
Texte Ulrich Schwaninger SECO
Graphisme Centre des médias électroniques CME, Berne
Distribution Office fédéral des constructions et de la logistique
www.publicationsfederales.admin.ch
N° de commande 710.220.f

6.2014 2500



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Travail et Santé

- Grossesse
- Maternité
- Période d'allaitement



INTERKANTONALER VERBAND FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA
ASSOCIATION INTERCANTONALE POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS - AIPT
ASSOCIAZIONE INTERCANTONALE PER LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI - AIPL

Protéger les travailleuses pendant la grossesse, la maternité et la période d'allaitement, c'est protéger la santé !

La loi sur le travail (LTr)

réglemente notamment :

- les réductions temporaires d'activité ;
- les exigences spéciales sur le lieu de travail et le type d'activité ;
- le temps de travail durant la période d'allaitement.

La loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

prévoit les indemnités de salaire pendant le congé maternité (assurance maternité).

Le code des obligations (CO)

assure une protection économique (maintien du salaire, licenciement).

La loi sur l'égalité (LEg)

proscrit toute discrimination envers les femmes sur la base d'une grossesse actuelle, à venir ou passée.

L'ordonnance sur la protection de la maternité

définit les critères d'évaluation des activités dangereuses et pénibles, décrit les substances et les activités présentant un potentiel de risque élevé pour la santé de la mère et de l'enfant.

Quelques règles

Pendant la grossesse

Dès le début de la grossesse

- Temps de travail quotidien max. de 9 heures ;
- Occupation possible uniquement avec le consentement de la travailleuse ;
- Licenciement interdit jusqu'à 16 semaines après l'accouchement ;
- Maintien du salaire : Lorsque la travailleuse enceinte est restreinte dans sa capacité à travailler pour des raisons de santé ou en rapport avec son état, elle doit présenter un certificat médical ;
- Le fait de refuser un emploi à une femme parce qu'elle est enceinte ou pourrait le devenir constitue une discrimination ;
- Si la travailleuse effectue du travail de nuit : elle a le droit à un travail équivalent entre 6 h 00 et 20 h 00. Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut lui être proposé : elle a droit à 80 % de son salaire.

Depuis le 4^e mois de la grossesse jusqu'à l'accouchement

- Pour des activités essentiellement en position debout, 12 heures de repos quotidien et 10 minutes de pause supplémentaire toutes les 2 heures.

Depuis le 6^e mois de la grossesse jusqu'à l'accouchement

- Pour des activités essentiellement debout, travail possible uniquement 4 heures par jour.

Depuis le 8^e mois de la grossesse jusqu'à l'accouchement

- Interdiction de travailler entre 20 h 00 et 6 h 00.

Accouchement et période d'allaitement

Pendant les huit semaines suivant l'accouchement

Interdiction de travailler.

Depuis la 9^e semaine après l'accouchement

à la 16^e semaine et aussi longtemps que la travailleuse allaite, une occupation est possible uniquement avec son consentement.

Jusqu'à 14 semaines après l'accouchement

En principe, la mère reçoit 80 % de son salaire (LAPG). La travailleuse a le droit de ne pas revenir travailler jusqu'à 16 semaines après l'accouchement. Ces deux dernières semaines sont à sa charge.

De la 9^e à la 16^e semaine après l'accouchement

La mère peut décider d'accomplir du travail entre 20 h 00 et 06 h 00, mais elle ne peut pas y être contrainte. Si elle n'y consent pas, l'employeur est tenu de lui proposer un travail équivalent entre 06 h 00 et 20 h 00. Lorsque aucun travail équivalent ne peut lui être proposé, la travailleuse a droit à 80 % de son salaire.

Jusqu'à 52 semaines après l'accouchement

Le temps consacré à l'allaitement est considéré comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes : pour une journée de travail de

- ≤ 4 h = 30 min.
- > 4 h = 60 min.
- > 7 h = 90 min.

Après 52 semaines

Les mères qui allaitent disposent du temps nécessaire à l'allaitement. Sauf accord contraire entre l'employeur et les travailleuses directement concernés, le temps consacré à l'allaitement n'est pas considéré comme temps de travail.

