



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

La protection de la maternité en entreprise

Guide pour les employeurs





Editeur:

SECO | Direction du travail | Conditions de travail –

Protection de la santé au travail

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Photo: Getty Images

Mise en page: Yellow Werbeagentur AG

Année de parution: 2022

Distribution:

OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique

www.publicationsfederales.admin.ch

N°: 710.229.f

À télécharger:

www.seco.admin.ch



Table des matières

Introduction	4
Principes	4
Règles importantes	6
Mesures de protection de la maternité dans les entreprises	7
Travaux pénibles et dangereux	9
Tableau récapitulatif « protection de la maternité et mesures de protection »	9
Mesures de protection	10
Interdiction de travailler	10
Procédure pour la protection de la maternité en entreprise	11
Avant la grossesse	11
Lorsque la grossesse est connue	12
Allaiter en entreprise	13
Principes	13
Recommandations pour l'allaitement dans l'entreprise	14
Plus d'informations	15

Introduction

Tout employeur doit protéger dans son entreprise les femmes enceintes et les mères qui allaitent ainsi que leur enfant des dangers au travail. Une femme enceinte est en principe apte à travailler à moins d'être malade ou que son travail mette en danger l'enfant à naître ou elle-même. Cette brochure vise à indiquer aux employeurs comment mettre en œuvre la protection de la maternité dans l'entreprise conformément à la loi. L'inspection cantonale du travail est l'autorité compétente en cas de questions ou de doutes.

Remarque: Cette brochure donne des informations générales. En cas de doute, le texte de loi est déterminant.

Principes

Le travail et les conditions de travail d'une femme enceinte ou d'une mère qui allaite doivent être organisés de manière à préserver sa santé et celle de l'enfant. Par conséquent, toute entreprise dans laquelle des femmes enceintes ou celles qui allaitent exercent une activité impliquant des travaux dangereux ou pénibles doit faire réaliser une analyse de risques par un spécialiste.

Tous les travaux dangereux ou pénibles ont une influence sur la santé des femmes enceintes ou sur le développement sain de l'enfant. Il est prouvé que ceux-ci peuvent causer des naissances prématurées et de petits-poids, ainsi que des dommages permanents pour la santé de la mère et de l'enfant. Le fœtus est particulièrement fragile pendant les trois premiers mois de la grossesse. C'est pourquoi, avant la grossesse, une femme doit être informée sur les dangers auxquels elle est exposée sur son lieu de travail afin de pouvoir informer rapidement de sa grossesse et ainsi se protéger elle-même à temps, ainsi que son enfant. Un employeur se rend punissable s'il ignore, intentionnellement ou par négligence, la protection spéciale de ses employées (art. 59 LTr).



Règles importantes

Du début de la grossesse jusqu'à 16 semaines après la naissance :

- La durée de travail quotidienne doit correspondre à la durée convenue contractuellement , sans toutefois dépasser 9 heures; les heures supplémentaires ne sont pas autorisées.
- Sur simple avis, les femmes enceintes et les mères qui allaitent peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.
- Si l'employée effectue du travail entre 20 h et 6 h, elle a droit à un travail de remplacement équivalent entre 6 h et 20 h, si possible.
- Une interdiction de licenciement s'applique pendant toute la grossesse et jusqu'à 16 semaines après la naissance.
- Poursuite du versement du salaire : lorsque des raisons de santé en lien avec sa condition empêchent l'employée de travailler, un certificat médical en ce sens est nécessaire. Lorsque rien n'est prévu dans le contrat, c'est la durée légale de poursuite du versement du salaire qui s'applique (échelle bernoise, zurichoise ou bâloise).

Du 4^e mois de grossesse à la naissance :

- Si le travail s'effectue surtout debout ou en marchant, l'employée a droit à une période de repos quotidienne de 12 heures et à 10 minutes de pause supplémentaires payées toutes les 2 heures minimum.

Du 6^e mois de grossesse à la naissance :

- Les activités exercées principalement en station debout / en marchant sont limitées au total à 4 heures par jour. Les heures de travail restantes doivent être effectuées en station assise. Si cela est impossible, la femme enceinte a droit à un salaire à hauteur de 80% pour les heures non effectuées concernées.

8 semaines avant la naissance :

- Une interdiction de travailler s'applique entre 20 h et 6 h. Si aucun travail de remplacement équivalent ne peut lui être proposé entre 6 h et 20 h, la femme enceinte a toutefois droit à un salaire à hauteur de 80 %.

Après la naissance :

- Interdiction de travailler pendant 8 semaines. Une activité est ensuite possible jusqu'à la 16e semaine uniquement avec l'accord de la personne. À noter que tout travail effectué durant le congé de maternité de 14 semaines annule le droit à l'allocation de maternité.

Mesures de protection de la maternité dans les entreprises

Selon l'ordonnance sur la protection de la maternité, si une femme enceinte ou une mère allaitante exerce une activité qui implique des travaux dangereux ou pénibles, l'employeur est tenu de faire réaliser une analyse de risques. Cette analyse doit être réalisée par des spécialistes tels que des médecins du travail, les hygiénistes du travail ou des spécialistes ayant les connaissances et l'expérience nécessaires à l'évaluation des risques (art. 63 OLT 1). L'analyse de risques doit indiquer,

- les dangers pour une future mère ;
- comment ces risques peuvent être évités ;
- quels travaux sont interdits pendant la grossesse et l'allaitement.

L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes exerçant une activité pénible ou dangereuse le résultat de l'analyse de risques et l'intégralité des informations et instructions appropriées sur les risques que cette affectation comporte pour la grossesse ou pour la maternité, ainsi que sur les mesures prescrites.



Travaux pénibles et dangereux

Les travaux pénibles et dangereux sont, de manière générale :

- Déplacement régulier de charges de plus de 5 kg ou le déplacement occasionnel de charges de plus de 10 kg
- les mouvements et les postures engendrant une fatigue précoce
- les travaux impliquant l'exposition à
 - des chocs, des secousses ou des vibrations
 - la chaleur (au-dessus de 28 °C), le froid (en dessous de -5 °C) et une forte humidité
 - des radiations nocives (ionisantes ou non-ionisantes)
 - des substances nocives (par ex. produits chimiques)
 - certains microorganismes (groupe 2-4)
 - du bruit (≥ 85 dB (A))
- le travail par équipes et le travail de nuit

Sont interdits :

- le travail cadencé ou le travail à la pièce
- les travaux impliquant une surpression (chambre de compression, travaux en plongée)
- pénétrer dans un local dont l'atmosphère est appauvrie en oxygène

L'analyse de risques sert de base à l'évaluation du médecin compétent pour déterminer si le poste de travail est adapté à la femme enceinte ou à la mère allaitante. Le médecin est habilité à demander des adaptations dans les conditions de travail ou à prononcer une interdiction de travailler.

Tableau « protection de la maternité et mesures de protection »

Une vue d'ensemble des travaux concernés est disponible sur le tableau récapitulatif « protection de la maternité et mesures de protection » sur le site du SECO sous www.seco.admin.ch/tableau-maternite

Mesures de protection

La femme enceinte peut continuer à travailler au même poste de travail lorsque l'analyse de risques révèle que les mesures de protection sont suffisamment efficaces.

Lorsque, en dépit des mesures de protection, le travail demeure dangereux ou pénible, l'employeur doit proposer en remplacement à la femme enceinte ou à la mère qui allaite un travail équivalent et qui ne présente aucun danger. Si l'employeur n'est pas en mesure de lui proposer un tel travail de remplacement, il doit continuer à lui verser 80 % de son salaire sans que l'employée ne doive fournir de travail (art. 35 LTr).

Interdiction de travailler

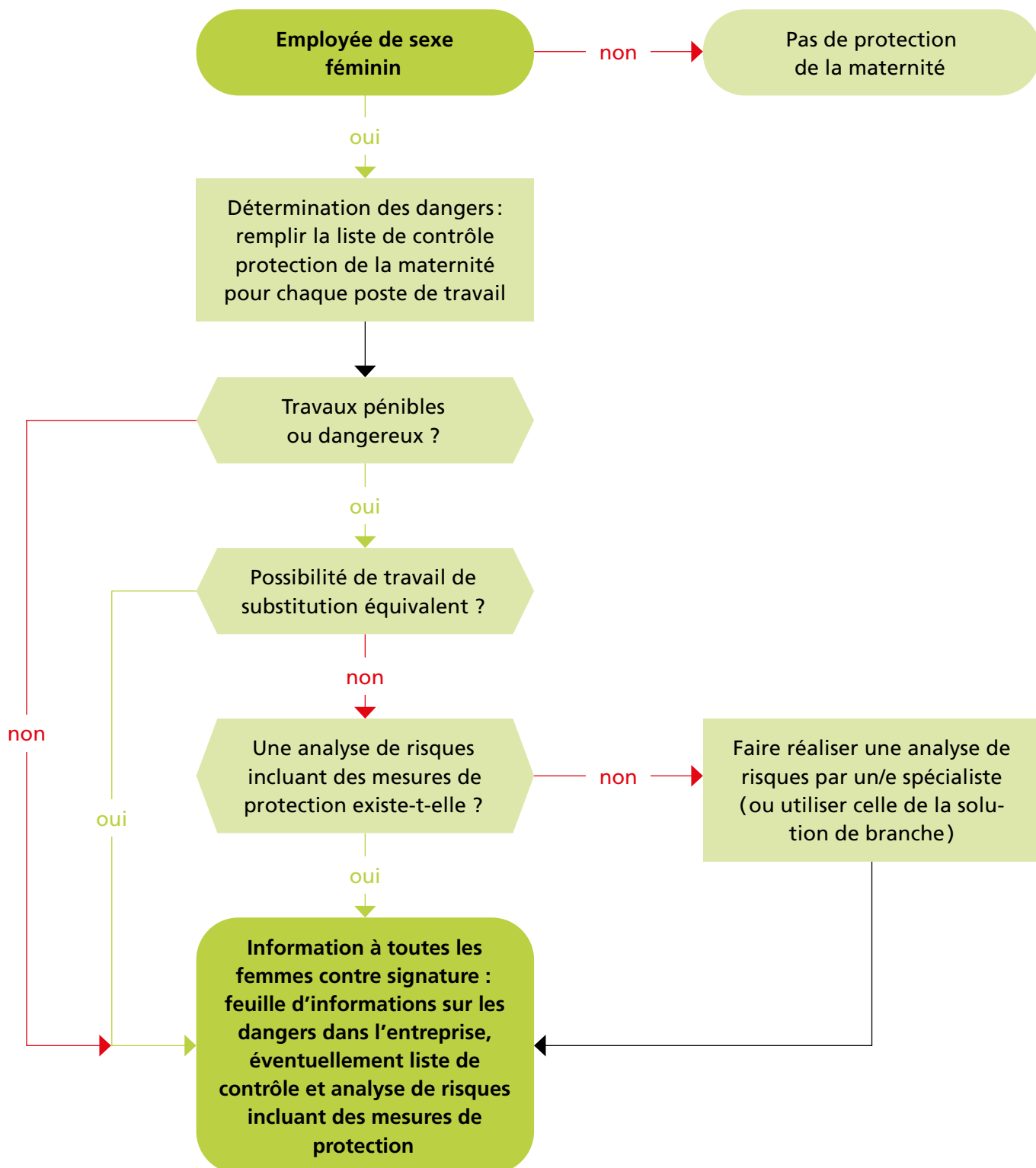
Selon l'art. 2 de l'ordonnance sur la protection de la maternité, une femme enceinte ou une mère qui allaite ne doit pas travailler dans une entreprise ou partie d'entreprise qui présente un danger si :

- aucune analyse de risques n'a été réalisée ou celle qui a été réalisée est insuffisante,
- les mesures de protection nécessaires selon l'analyse de risques ne sont pas mises en œuvre ou ne sont pas respectées,
- les mesures de protection prises suite à l'analyse de risques ne sont pas suffisamment efficaces, ou
- il existe d'autres indications d'un risque.

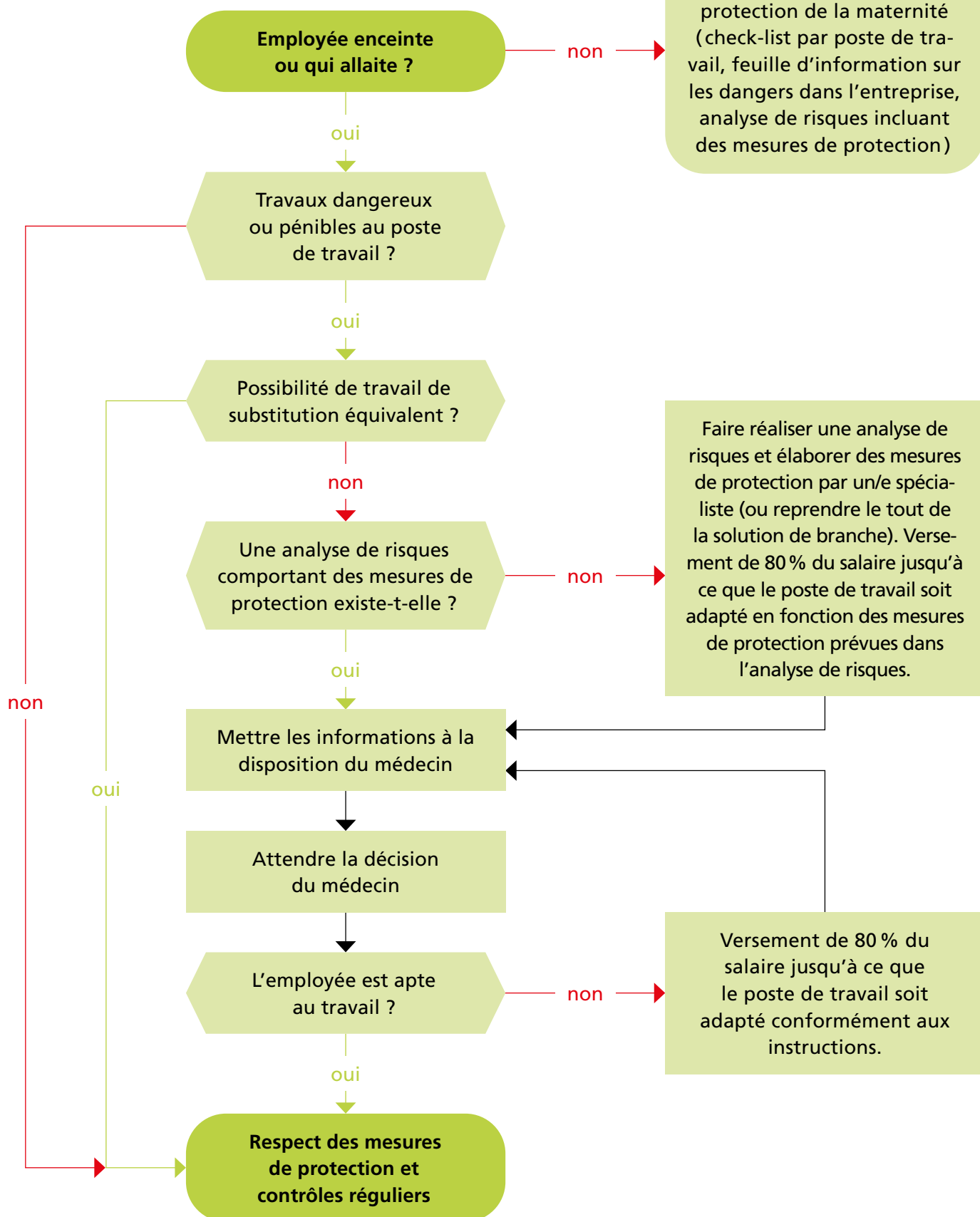
Une interdiction de travail du médecin compétent (celui qui suit l'employée dans le cadre de la grossesse, p. ex. gynécologue) comprend en règle générale au moins une des quatre raisons mentionnées ci-dessus et un délai indiquant sa durée de validité pour cette entreprise ou partie d'entreprise. L'employeur prend en charge le coût de cet examen (art. 4 ordonnance sur la protection de la maternité).

Procédure pour la protection de la maternité en entreprise

Avant la grossesse



Lorsque la grossesse est connue



Poursuite du versement du salaire par l'employeur en cas d'interdiction de travail

Une interdiction médicale de travailler n'est pas un certificat d'incapacité de travail et n'est par conséquent pas prise en charge par l'assurance d'indemnités journalières. Lorsque l'employeur ne peut pas proposer un travail équivalent qui ne présente aucun danger, il doit assumer lui-même la poursuite du versement de 80 % du salaire.

Allaiter en entreprise

Principes

Nul ne saurait contester les avantages de l'allaitement, ce qui explique les efforts accomplis à l'échelle mondiale pour l'encourager. L'allaitement a une influence importante sur la santé et le développement du nourrisson, pour des raisons alimentaires et immunologiques, et parce qu'il favorise la relation mère-enfant.

Les moments nécessaires à l'allaitement ou au pompage du lait doivent être accordés aux mères qui allaitent, et l'employeur doit, lorsqu'une mère allaite dans l'entreprise, mettre un lieu adéquat à sa disposition.

Pauses d'allaitement rémunérées

Dans la première année de vie de l'enfant, une partie du temps consacré à l'allaitement est comptabilisée comme temps de travail :

- pour un horaire de travail quotidien allant jusqu'à 4 heures :
au moins 30 minutes ;
- pour un horaire de travail quotidien de plus de 4 jusqu'à 7 heures :
: au moins 60 minutes ;
- pour un horaire de travail quotidien de plus de 7 heures :
au moins 90 minutes ;

Recommandations pour l'allaitement dans l'entreprise

Responsabilités de l'employeur	Recommandation
Savoir si la collaboratrice reprenant le travail après un congé maternité continuera à allaiter.	Un entretien « retour au travail » avec la collaboratrice au début du 3 ^{ème} trimestre de grossesse peut clarifier la situation et faciliter les préparatifs.
Faciliter l'articulation entre les vies professionnelle et de famille.	Promouvoir une infrastructure favorable aux personnes ayant des responsabilités de famille (horaires flexibles, télétravail, crèche d'entreprise, etc.)
Fournir les conditions pour un allaitement serein.	Mettre à disposition un local permettant à la femme d'allaiter/de tirer son lait en intimité avec accès à l'eau courante ainsi qu'un réfrigérateur pour stocker le lait. Les toilettes ne sont pas une pièce appropriée pour l'allaitement.
Respecter la loi : mettre en œuvre les mesures permettant aux femmes de prendre des pauses pour tirer le lait/allaiter l'enfant.	Discuter avec la femme de la répartition des pauses. Adapter la charge de travail en fonction de la prise des pauses. Discuter avec l'équipe afin de clarifier la répartition du travail pendant la période d'allaitement.

Ces moments peuvent être pris en bloc ou de manière étalée. Ces dispositions constituent seulement une durée minimum. Le temps réservé à l'allaitement, indépendamment de l'endroit où l'allaitement est effectué, est comptabilisé comme temps travaillé, et à ce titre, est rémunéré. La mère qui allaite peut toutefois quitter son travail pour plus longtemps, mais ce temps supplémentaire n'est pas compté comme temps de travail.

La durée prévue pour l'allaitement ne peut pas être comptabilisée dans les autres durées de repos et repos compensatoires. Elle ne peut pas non plus être comptabilisée comme solde négatif dans le compte des heures supplémentaires ou être déduite des vacances.

Plus d'informations

Brochure « Maternité – protection des travailleuses »

www.seco.admin.ch/publication-maternite

Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2

www.seco.admin.ch/commentaire-olt-1-2

Liste de contrôle « Protection de la maternité au lieu de travail »

www.seco.admin.ch/liste-de-contrôle-protection-de-la-maternite

**Protection de la maternité et mesures de protection
(tableau synoptique)**

www.seco.admin.ch/tableau-maternite

Ordonnance sur la protection de la maternité (OLT 1 ; SR 822.111.52).

www.admin.ch/ch/f/sr/c822_111_52.html

Sites internet

www.seco.admin.ch

www.conditionsdetravail.ch

www.iva-ch.ch

SECO | Direction du travail | Conditions de travail –

Protection de la santé au travail

3003 Berne

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR