

## Mesures pour la protection de la maternité dans les entreprises

Lorsqu'une future mère est engagée dans une entreprise pour un poste qui comporte des travaux dangereux ou pénibles, l'entreprise est tenue d'effectuer une analyse des risques avant son entrée en fonction. Il faudra alors tenir compte:

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

Cette analyse des risques doit être faite par un spécialiste (Ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail). 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 (dépassant régulièrement les 5 kilos, et pouvant dépasser les 10 kilos)
- les mouvements et positions qui conduisent à une fatigue précoce (étirements ou flexions importants, position accroupie prolongée)
- travaux accompagnés de chocs, de secousses ou de vibrations transmis au corps
- travaux par températures élevées (plus de +28°C) ou basses (inférieures à -5°C)
- travaux impliquant des substances chimiques dangereuses ou des microorganismes

- travaux impliquant des rayons nocifs ou du bruit  $\geq 85$  dB (A)
- 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.ofcl.admin.ch](http://www.ofcl.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 ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch))
- Liste de contrôle «Protection de la maternité au lieu de travail» ([www.seco.admin.ch/publications](http://www.seco.admin.ch/publications))

### Sites Internet

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
[www.conditionsdetravail.ch](http://www.conditionsdetravail.ch)  
[www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch)

### Impressum

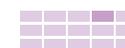
Editeur SECO / Conditions de travail  
Courriel [ab.sekretariat@seco.admin.ch](mailto:ab.sekretariat@seco.admin.ch)  
Internet [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
Rédaction Maja Walder SECO  
Texte Ulrich Schwaninger SECO  
Graphisme Centre des médias électroniques CME, Berne  
Distribution OFCL, Vente des publications fédérales, 3003 Berne  
[www.publicationsfederales.admin.ch](http://www.publicationsfederales.admin.ch)  
N° de commande 710.220.f

4.2012 2'500



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE  
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

- les réductions temporaires d'activité
- les exigences spéciales sur le lieu de travail et le type d'activité
- des aspects particuliers en rapport avec 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 du DFE 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
- définit les spécialistes pour évaluer les risques et motiver les interdictions

## 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 (sur présentation d'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 06h00 et 20h00. Lorsque aucun travail équivalent ne peut lui être proposé, elle a droit à 80 % de son salaire

Depuis le 4<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> mois de la grossesse jusqu'à l'accouchement

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

Depuis le 8<sup>ème</sup> mois de la grossesse jusqu'à l'accouchement

- interdiction de travailler entre 20h00 et 06h00

### Accouchement et période d'allaitement

Pendant les huit semaines suivant l'accouchement

- interdiction de travailler

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

Jusqu'à 52 semaines après l'accouchement

- allaiter sur le lieu de travail est considéré comme du temps de travail. Si la travailleuse quitte son lieu de travail pour allaiter, la moitié du temps d'absence est considérée comme temps de travail

De la 9<sup>ème</sup> à la 16<sup>ème</sup> semaine après l'accouchement

- la mère peut décider d'accomplir du travail entre 20h00 et 06h00, 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 06h00 et 20h00. Lorsque aucun travail équivalent ne peut lui être proposé, la travailleuse a droit à 80 % de son salaire

