

Exigences légales

Protection de la maternité au travail

Démarches d'anticipation

Les femmes enceintes, les femmes venant d'accoucher, les femmes qui allaitent nécessitent une **protection particulière** sur leur lieu de travail afin de **protéger leur santé, l'enfant** à naître ainsi que l'enfant allaité. Cette **responsabilité** incombe à **l'employeur** qui doit pour cela effectuer les démarches suivantes :

1. Effectuer une **identification des dangers** au sens de l'OProMa exhaustive pour **chaque poste / activité** pouvant être occupé par une femme (de façon générale, une identification des dangers globale doit être effectuée pour tous les postes et la partie OProMa ne devrait être qu'un complément)
2. Si des **dangers** sont **identifiés** l'employeur doit **mandater un-e hygiéniste** ou **médecin** du travail, pour effectuer une **analyse de risques** et définir les **mesures de protection / interdictions** nécessaires et leur moyen de contrôle.
3. Mettre en place une **politique de protection de la maternité** ainsi qu'un **climat de confiance** permettant l'annonce et la protection des grossesses **dès les premières semaines** de grossesse.
4. Au moment de **l'embauche**, informer les femmes des **dangers spécifiques** de leurs activités concernant les périodes de **grossesse** et d'**allaitement**. Idéalement fournir à ce moment-là l'analyse de risque. Expliquer **l'importance d'annoncer tôt sa grossesse** pour pouvoir mettre en place immédiatement les mesures de protection. L'informer de la **procédure d'annonce** en place
5. Dès qu'une **grossesse** est **annoncée**, mettre en place les **mesures de protection prévues** dans **l'analyse de risques** et respecter les interdictions d'activités y figurant. Si l'analyse de risque n'est plus **à jour** ou si elle n'a jamais été faite, la femme enceinte ne doit plus effectuer d'activités dangereuses en attendant l'analyse de risque. Une autre activité sans danger et non pénible peut être proposée. Si elle ne peut être occupée, l'employée reçoit au minimum 80% de son salaire (art.35 LTr).
6. La femme enceinte remet **l'analyse de risques** à son **gynécologue** qui peut établir un certificat d'inaptitude (=interdiction d'affectation) à l'intention de l'employeur. (Dans les faits, ce document étape n'est pas nécessaire car l'employeur est tenu de respecter les conclusions de l'analyse de risque et qu'aucune assurance n'entre en jeu = c'est à l'employeur de payer l'employée.). Si le médecin ajoute des restrictions dans un tel document l'employeur doit les respecter

Quand la grossesse survient

Par **manque d'information**, beaucoup de femme attendent donc la **fin du 3e mois** de grossesse avant d'informer leur hiérarchie.

Il arrive aussi que les différentes étapes ci-dessus ne soient **pas en place dans l'entreprise** au moment où une collaboratrice apprend sa grossesse.

Si l'identification des dangers n'a pas été effectuée, **toutes les activités doivent être suspendues**. Une fois les activités sans danger identifiées, celles-ci peuvent reprendre.

Les **activités dangereuses** restent **suspendues** jusqu'à l'obtention d'un rapport d'**analyse de risques** auprès d'un-e **spécialiste**. Certaines activités à risque pourront alors reprendre moyennant la mise en place des **mesures de protection** définies par le / la spécialiste.

Le portail web **Enceinte-au-Travail.ch** permet aux femmes enceintes et aux entreprises de faire une **identification des dangers** complètes au sens de l'OProMa et de trouver un-e **spécialiste** pour effectuer l'**analyse de risques**.

Autres exigences importantes

Un-e travail / **activité** / tâche de **remplacement sans danger** et non pénible **doit** être proposée :

- 1) Lorsqu'il n'existe **pas d'analyse des risques** ou que celle-ci n'est pas satisfaisante
- 2) Lorsque le/la spécialiste estime, lors de l'analyse de risque, que l'**activité est à risque** et qu'aucune mesure de protection ne peut être prise de manière satisfaisante.
- 3) Lorsque qu'une femme enceinte signale qu'une activité est **pénible** pour elle

Si aucune activité de remplacement ne peut être proposée, l'entreprise doit malgré tout continuer à **verser le salaire** (min 80% du salaire contractuel). Cette situation n'est pas couverte par les assurances.

Le / la **médecin** traitant-e peut **interdire** le travail ou certaines activités si les **mesures de protection** exigées par l'analyse de risques ne sont **pas prises** ou sont **inefficaces**

Il est **interdit** d'employer une femme pendant les **8 semaines qui suivent l'accouchement**

Les femmes enceinte doivent avoir la possibilité de **quitter leur travail en tout temps** et sur simple annonce, sans devoir se justifier. Selon les règles en vigueur dans l'entreprise concernant les absences, un certificat médical d'incapacité de travail pourra être demandé pour pouvoir verser le salaire.

Il est obligatoire de mettre à disposition des femmes enceintes et des mères qui allaitent un **lieu** calme et préservant l'**intimité**. Il doit être possible de **s'allonger** confortablement pour se reposer pendant la grossesse et de s'installer pour **allaiter** ou **tirer** son lait (art.34 OLT3). Le local doit être équipé pour offrir les conditions **d'hygiène** nécessaires pour le nettoyage du matériel. Les toilettes ne sont en aucun cas un local d'allaitement adapté.

Le lait doit pouvoir être stocké au frais dans un **réfrigérateur** adapté : température max. 4°C et compartiment de **congélation** pour les blocs de froid nécessaires lors du transport.

Le **temps** nécessaire pour **allaiter ou tier le lait** doit être **accordé**. La première année, ce temps doit être **rémunéré** au moins pour :

- 30 minutes pour une journée de travail jusqu'à 4 h
- 60 minutes pour une journée de travail de 4 à 7 h
- 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 h

L'**inspection du travail** peut être alertée par la femme enceinte ou son/sa médecin en cas de non-respect des exigences légales (p.ex: absence d'identification des dangers et d'analyse de risques, non-respect des mesures de protection, absence de local d'allaitement/repos, non-paiement du salaire, etc.).

Toute infraction est **punissable** selon l'art. 59 LTr.

Clause de réserve

Les exigences légales vulgarisées ci-dessus sont fournies à titre informatif.

Seuls les textes légaux originaux font foi : LTr, OProMa, OLT1, OLT3