

Maternité et travail

Limitation des activités et absences

Pour les entreprises soumises à la Loi sur le Travail (LTr), selon art. 1 à 4



D'un point de vue légal et asséculoologique, la grossesse n'est pas une maladie. Une absence avant l'accouchement ouvre le droit à des indemnités journalières de l'assureur perte de gain uniquement si son origine malade est attestée médicalement.

Par ailleurs, la législation suisse précise à l'employeur le cadre permettant de garantir la santé de la future maman et de son enfant. Elle limite les activités professionnelles auxquelles les femmes enceintes peuvent être astreintes. Il en résulte des situations d'absence et des règles d'indemnisation propres aux collaboratrices enceintes.

Afin de vous guider dans ce dédale juridique, voici un aperçu condensé de ces différentes règles et situations particulières.

Activités dangereuses ou pénibles

L'ordonnance du Département fédéral de l'économie sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (**OProMa**) définit une liste d'activités (art. 7 à 13) que les femmes enceintes ne peuvent pas exécuter sans préavis:

- ▶ le déplacement manuel de charges (régulièrement plus de 5 kg, occasionnellement plus de 10 kg)
- ▶ les mouvements ou postures fatigantes (se courber, position accroupie, étirements importants)
- ▶ les travaux avec chocs, secousses ou vibrations
- ▶ les travaux au froid (en dessous de -5°C), à la chaleur (au-dessus de +28°C) ou à l'humidité
- ▶ les expositions à des radiations nocives ou au bruit (85dB(A) et plus) *
- ▶ les expositions à des substances ou micro-organismes nocifs
- ▶ les travaux reposant sur une organisation fortement contraignante du temps de travail (travail d'équipe en rotation inverse, plus de 3 nuits consécutives, etc.)

Si dans votre entreprise de tels travaux sont exécutés, vous devez mandater un spécialiste reconnu selon la « Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail » (Directive MSST) pour effectuer une analyse de risques. Cette analyse doit précéder l'entrée en service des femmes dans l'entreprise (ou partie d'entreprise concernée). Elle identifie les dangers, évalue les risques et propose des mesures de prévention qui permettent d'éliminer ou de maîtriser ces risques. Vos collaboratrices doivent être informées du résultat de l'analyse, ainsi que des mesures préventives qui en découlent.

Les femmes enceintes ne peuvent exécuter les travaux catégorisés comme dangereux ou pénibles que si une analyse des risques a établi qu'il n'existe pas de menace pour la santé de la mère ni de l'enfant ou si des mesures de protection adéquates ont été prises (art. 62 OLT 1).

* Quelques exemples de niveaux sonores:

- | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| ▶ 30 dB: conversation à voix basse | ▶ 70 dB: sonnerie de téléphone | ▶ 85 dB: aboiement |
| ▶ 60 dB: conversation normale | ▶ 75 dB: aspirateur | ▶ 95 dB: klaxon |
| ▶ 65 dB: téléviseur | ▶ 80 dB: automobile | ▶ 140 dB: avion au décollage |

Activités de remplacement

Parfois, il est impossible d'appliquer des mesures de prévention qui permettent d'éliminer ou de maîtriser les risques liés aux activités dangereuses ou pénibles selon l'OProMa. Dans un tel cas, l'employeur doit proposer un poste équivalent et sans danger à la femme enceinte.

Si l'employeur n'a pas d'emploi équivalent sans risques à offrir, la femme enceinte peut renoncer à travailler tout en percevant 80% du salaire (art. 35 et 35b LTr).

- ▶ le versement du 80% du salaire reste soumis aux charges sociales.
- ▶ ce versement du 80% du salaire ne correspondant pas au droit au salaire en cas d'incapacité de travail due à une atteinte à la santé, prévu à l'art. 324a, al. 3 du CO ; il n'est pas limité dans le temps (par exemple: échelle bernoise) et n'est pas pris en charge par un éventuel assureur perte de gain maladie.

Autres règles à observer

La législation helvétique prévoit d'autres protections pour la travailleuse enceinte. Voici les plus importantes.

▶ Principe du consentement nécessaire

Selon ce principe, les femmes enceintes ne peuvent être occupées sans leur accord (art. 35a, al. 1 et 3, LTr). Dès lors, sur simple avis à l'employeur, elles peuvent ne pas aller à leur travail ou le quitter (art. 35a, al. 2, LTr). Mais dans ce cas, le droit au salaire n'est pas acquis.

▶ Travail du soir et de nuit

Dès l'annonce de sa grossesse, une collaboratrice occupée entre 20 et 6 heures peut demander un poste équivalent de jour (art. 35b, al. 1, LTr). De plus, durant les 8 semaines avant l'accouchement, il est interdit d'occuper une femme enceinte entre 20 et 6 heures (art. 35a, al. 4, LTr).

▶ Durée du travail

Les heures supplémentaires sont interdites durant toute la grossesse. Dans tous les cas, une employée enceinte peut travailler au maximum 9 heures par jour, même si une durée supérieure était prévue par contrat (art. 60, al. 1, OLT 1).

▶ Activité debout

Dès le 4^e mois de grossesse, les femmes enceintes qui travaillent régulièrement en posture debout ont le droit:

- ▶ de prendre une pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail (en plus des pauses prévues par la loi),
- ▶ à un repos quotidien de 12 heures.

Dès le 6^e mois, les activités réalisées debout se limitent à 4 heures par jour (art. 61 OLT 1).

▶ Repos au travail

Selon l'art. 34, OLT 3, les travailleuses enceintes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées. Une couchette confortable, dans un local séparé constitue une solution adéquate. Pour les petites entreprises occupant moins de 20 femmes, la mise à disposition d'une couchette ou d'une chaise longue est le minimum requis.

Grossesse et absence

Comme dit précédemment, la législation prévoit deux types d'absences spécifiques aux collaboratrices enceintes:

- ▶ ces dernières peuvent renoncer à travailler à tout moment et sur simple avertissement à leur employeur, sans droit à une compensation salariale (art. 35a, al. 2, LTr).
- ▶ les travaux dangereux pour l'enfant (et partiellement le travail de nuit) étant incompatibles avec une grossesse, l'employeur doit proposer à la femme enceinte un poste équivalent sans danger. S'il n'en dispose pas, elle peut s'abstenir de travailler tout en percevant 80% de son salaire (art. 35 et 35b LTr).

Par contre, aucune règle particulière ne s'applique pour un empêchement de travailler. Ainsi, **en cas de maladie, le droit au versement du salaire** (ou d'indemnités journalières) **est le même pour une femme enceinte** que pour ses collègues (art. 324a, al. 3, CO et/ou CGA de l'assureur perte de gain). En conséquence, l'assureur perte de gain entre en matière lorsque l'absence est imputable à une atteinte à la santé d'origine malade (liée ou non à la grossesse) médicalement attestée.

Précisons que **la grossesse n'est pas considérée par la législation comme une «maladie»**. Il en va de même des maux quotidiens habituellement liés à la grossesse (vomissements, maux de têtes, essoufflements, mal de dos, etc.) et des activités ordinaires que la grossesse peut rendre désagréable (par exemple, les trajets en voiture entre le domicile et le lieu du travail). En principe, ces troubles (plus ou moins gênants mais rarement graves) ne justifient pas un arrêt de travail donnant droit à des indemnités journalières.

Article de loi

LTr = Loi sur le travail

OLT = Ordonnance relative à la loi sur le travail

M = Ordonnance sur la prot. de la maternité

		Mois de grossesse									Naissance		Semaines après la naissance et allaitement			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	8	16	52	Jusqu'à la fin de l'allaitement		
LTr	art. 35a	Occupation seulement avec l'accord de la femme enceinte. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.											Accouchées: occupation avec leur accord			
LTr	art. 35a												Femmes qui allaitent: occupation avec leur accord.			
LTr	art. 35a										Interdiction d'emploi de 20h à 6h 8 semaines avant la naissance		Femmes qui allaitent: droit au temps nécessaire pour allaiter (annonce préalable au chef).			
OLT 1	art. 60, al. 1	Pas d'heures supplémentaires et max. 9h par jour jusqu'à la fin de l'allaitement.											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 60, al. 2												Allaitement dans l'entreprise = DT; Allait. hors de l'entreprise = 50% DT.		DT = durée de travail	
OLT 1	art. 61							Travail debout: durée du repos quotidien 12h; pauses suppl. 10min/2h.								
OLT 1	art. 61							Travail debout: max. 4h par jour.								
OLT 1	art. 62 et art. 63 Analyse de risques: travaux dangereux ou pénibles	L'OLT 1 prévoit qu'il faut procéder à une analyse de risques pour les travaux dangereux ou pénibles (concrétisation dans M).											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 62 / OProMa art. 13 Protection contre le tabagisme passif	Femmes enceintes dans les zones fumeurs: la législation sur la protection contre le tabagisme passif renvoie à la LTr > OProMa: Art. 13 (p.ex. substance dangereuse «monoxyde de carbone CO»); analyse de risques nécessaire; en général interdiction d'occupation!											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 64, al. 1	Dispense des travaux subjectivement pénibles.											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 64, al. 1												En cas de capacité de travail réduite, adapter le travail; certificat médical (premiers mois après l'accouchement).			
OLT 3	art. 34 (F. enceintes/mères allaitantes)	Les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates.											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
M art. 7	Déplacement de charges lourdes	Régulièrement pas plus de 5kg, occasionnellement pas plus de 10kg.						Pas de port de plus de 5kg.								
M art. 8	Travail: froid - chaleur - humidité	Travaux < -5°C ou > 28°C ou à l'humidité non admis; travaux < 10°C et > -5°C: tenue adaptée; travaux < 15°C: boissons chaudes.														
M art. 9	Mouvements et postures engendrant une fatigue précoce	Mouvements et postures engendrant une fatigue précoce non admis; impacts de chocs, secousses ou vibrations non admis.											Cf. texte à gauche.			
M art. 10	Micro-organismes	Il faut s'assurer qu'une telle exposition n'entraîne aucun dommage ni pour la mère ni pour l'enfant. Exception: immunisation établie (p. ex. vaccination)											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
M art. 11	Bruit	Niveau de pression acoustique ≥ 85dB(A) (LEX 8 h) non admis.														
M art. 12	Radiations ionisantes	Les femmes enceintes ne doivent pas être exposées à des doses équivalentes supérieures à ce que prévoit l'ordonnance sur la radioprotection.											Femmes qui allaitent: pas de travaux avec substances radioactives.			
M art. 13	Substances chimiques dangereuses	L'exposition à des substances dangereuses ne doit pas être préjudiciable à la mère ni à l'enfant. Si exposition particulièrement dangereuse: analyse de risques!											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
M art. 14	Systèmes d'organisation du temps de travail très contraignants	Pas de travail de nuit ou en équipes lorsqu'il s'agit de tâches dangereuses selon art. 7 à 13. Les systèmes de travail en équipes particulièrement préjudiciables à la santé sont interdits.											Femmes qui allaitent: cf. texte à gauche.			
M art. 15	Travail à la pièce et travail cadencé	Le travail à la tâche et le travail cadencé sont interdits si le rythme du travail ne peut pas être réglé par la travailleuse elle-même.														
M art. 16	Interdictions d'affectation particulières	Les femmes enceintes ne doivent pas être affectées aux travaux impliquant une surpression ni dans des locaux à atmosphère appauvrie en oxygène.														

Interdiction de travail

Une mise en danger est présumée lorsque les conditions prévues aux art. 7 à 13 sont remplies.

Groupe Mutuel

Le spécialiste des assurances de personnes

Le Groupe Mutuel, Association d'assureurs, vous propose une gamme complète de produits couvrant tous les secteurs des assurances de personnes. Vous pouvez ainsi bénéficier du savoir-faire et de la compétence de professionnels auprès du même partenaire.

- ▶ Assurance-accidents
- ▶ Prévoyance professionnelle
- ▶ Indemnité journalière en cas de maladie
- ▶ Assurance maladie complémentaire

Les sociétés d'assurance membres du Groupe Mutuel mettent à votre disposition leur longue expérience qui en fait des partenaires privilégiés pour votre entreprise. Elles vous offrent également un service à la clientèle basé sur une relation de proximité et de nombreuses prestations à valeur ajoutée. Un service de gestion des absences maladie et accident particulièrement complet et performant vous permettra entre autres d'améliorer votre productivité.

1,3 million de personnes et quelque 14'500 entreprises font aujourd'hui confiance aux sociétés du Groupe Mutuel et bénéficient ainsi de la solidité et de la stabilité d'un groupe de grande envergure. Renseignez-vous sur la large palette de produits d'assurance que nous vous offrons!

Conseils personnalisés, sans engagement: Lu-Ve, 8h00-12h00 et 13h30-17h00.

Hotline 0848 803 777

Fax 0848 803 112

www.groupemutuel.ch

www.corporatecare.ch

Groupe Mutuel | Santé® | Vie® | Entreprise®

Groupe Mutuel
Rue du Nord 5
CH-1920 Martigny



Sociétés d'assurance membres du Groupe Mutuel, Association d'assureurs: Avenir Assurance Maladie SA – EasySana Assurance Maladie SA – Mutuel Assurance Maladie SA
Philos Assurance Maladie SA – CM Ville de Neuchâtel – Groupe Mutuel Assurances GMA SA – Mutuel Assurances SA – Groupe Mutuel Vie GMV SA
Fondations de prévoyance administrées par le Groupe Mutuel: Groupe Mutuel Prévoyance GMP – Mutuelle Valaisanne de Prévoyance

Edition janvier 2012