



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

Protection de la maternité

Informations à l'intention
des salariées enceintes,
venant d'accoucher ou qui
allaitent

Éditeur :

SECO | Direction du travail | Conditions de travail

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Photos : Getty Images, stock.adobe.com (photo Andalusia, p. 8)

Mise en page : Yellow, Strategische Kreativagentur

Année de parution : 2021

Distribution :

OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique

www.publicationsfederales.admin.ch

N° : 710.233.f

À télécharger :

www.seco.admin.ch

Table des matières

Thème et but de la brochure	4
Introduction	6
Bases légales : Loi sur le travail	7
Glossaire	10
Vue d'ensemble	12
Grossesse	14
Période après l'accouchement (accouchée)	20
Allaitement	26
Autres bases légales	30
Abréviations	32
Renseignements	34

Thème et but de la brochure

Compte tenu des transformations physiques qui surviennent durant la grossesse et après l'accouchement, la (future) mère est davantage vulnérable face à un environnement de travail pénible. Vers la fin de la grossesse, un travail éprouvant (port de charges, tâches répétitives, travail prolongé en position debout, horaires de travail inadaptés, etc.) peut sensiblement accroître le risque d'un retard de croissance prénatal, d'un avortement tardif ou d'une naissance prématurée. Ainsi, les conditions de travail pour les collaboratrices enceintes doivent être aménagées de sorte que leur santé et celle de l'enfant ne soient pas compromises.

En se référant à la loi sur le travail, la présente brochure renseigne sur le statut légal des femmes actives professionnellement ainsi que sur les devoirs des employeurs.

Elle fournit également aux (futures) mères une vue d'ensemble aussi complète que possible des dispositions pertinentes d'autres lois.



Introduction

Personnes à protéger

Les femmes enceintes, les femmes ayant accouché, les mères qui allaitent, l'enfant à naître, ainsi que l'enfant allaité nécessitent une protection particulière sur le lieu de travail.

L'employeur doit ainsi protéger ces femmes et leur enfant des dangers au travail.

! La grossesse n'est pas une maladie. **!**

- Une femme enceinte est en principe apte à travailler.
- Elle est considérée comme malade dès lors que son médecin lui délivre un certificat médical.

Autorités compétentes

- L'inspection cantonale du travail contrôle le respect de la protection de la maternité. Elle est l'organe compétent pour toute question ou incertitude.
- Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) est compétent pour le personnel de la Confédération et des entreprises liées à la Confédération.
- L'Office fédéral des assurances sociales constitue, pour sa part, l'autorité compétente pour toute question en lien avec les allocations pour perte de gain en cas de maternité.

Remarque

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

Bases légales : Loi sur le travail

La loi sur le travail et ses ordonnances régissent la protection de la santé des travailleurs, et notamment celle des employées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent.

Loi sur le travail

(LTr ; RS 822.11)

Ordonnance 1

(OLT 1 ; RS 822.111)

Ordonnance 3

(OLT 3 ; RS 822.113)

Font partie de la protection de la santé des employées enceintes :


- la définition des obligations de l'employeur,
- l'interdiction faite aux femmes concernées d'exercer des tâches pénibles ou dangereuses,
- les prescriptions établissant les conditions dans lesquelles les femmes concernées sont, malgré tout, autorisées à exercer des tâches pénibles ou dangereuses.

Tout employeur qui affecte des femmes enceintes à des tâches en contact avec des substances et des microorganismes dangereux ou à des tâches pénibles ou dangereuses doit fournir une analyse des risques (voir p. 12). En l'absence de celle-ci, le gynécologue signe une interdiction de travail.

Toutes les dispositions relatives au droit du travail ont force obligatoire. En d'autres termes, elles ne peuvent être modifiées au détriment des employées, même si celles-ci donnent leur accord.

Exceptions : certaines entreprises et employées ne sont pas soumises à la loi sur le travail. Il peut s'agir par exemple d'exploitations agricoles, de ménages privés et de travailleuses à domicile. La loi sur le travail s'applique avec des restrictions aux employées de l'administration publique et aux personnes exerçant une activité scientifique ou une fonction dirigeante élevée. L'inspection cantonale du travail ou le SECO fournissent des renseignements à ce sujet.





**Ordonnance sur
la protection de
la maternité**
(RS 822.111.52)

L'ordonnance sur la protection de la maternité définit toutes les activités dangereuses ou pénibles. En font partie les activités exposées à des substances et à des microorganismes présentant un potentiel de risque pour la santé de la mère et de l'enfant.

L'ordonnance sur la protection de la maternité définit les critères permettant d'évaluer les activités dangereuses ou pénibles ainsi que les personnes aptes à délivrer l'analyse correspondante.

Elle prévoit aussi que l'employeur fournisse une analyse des risques en cas d'activités dangereuses ou pénibles (voir p. 12). En l'absence de celle-ci, le gynécologue signe une interdiction de travailler. Des informations complémentaires concernant les bases légales sont disponibles aux pages 30-31.



Glossaire

Maternité

La maternité comprend la grossesse et l'accouchement ainsi que la convalescence qui suit ce dernier.

Grossesse

La grossesse débute au moment de la conception et se termine en général à l'accouchement (naissance d'un enfant).

Accouchement (naissance d'un enfant)

L'accouchement est la mise au monde naturelle de l'enfant. L'accouchement prématuré et la fausse couche sont considérés comme des accouchements, contrairement à l'interruption de grossesse.

Femme ayant accouché (accouchée)

Une accouchée est une femme en période de repos après la naissance de son enfant.



Vue d'ensemble

Cette vue d'ensemble présente les droits de la femme et les devoirs de l'employeur, en vigueur durant toute la période de la maternité.

Les règles spécifiques relatives à la **grossesse (p. 14)**, à la **période après l'accouchement (p. 20)** et à **l'allaitement (p. 26)** sont détaillées dans leur chapitre respectif.

Risques sur le lieu de travail

Durant la grossesse, la femme est plus sensible aux nuisances et aux contraintes liées aux conditions et à l'environnement de travail.

L'employeur est tenu d'occuper les femmes enceintes de sorte que ni leur santé ni celle de leur enfant ne soit compromise. Il doit donc aménager leurs conditions de travail en conséquence.

L'ordonnance sur la maternité définit les activités dangereuses ou pénibles durant la maternité.

Quelles sont les activités jugées dangereuses ou pénibles ?

Les activités dangereuses ou pénibles sont décrites dans les chapitres Grossesse (p. 14), Période après l'accouchement (p. 20) et Allaitement (p. 26).

! Analyse des risques et mesures de protection

L'employeur affectant des femmes enceintes ou des mères qui allaitent à des activités dangereuses ou pénibles est tenu de confier la réalisation d'une analyse des risques à une personne compétente (médecin du travail, hygiéniste du travail ou autre personne spécialisée ayant acquis les connaissances et l'expérience nécessaires) et de mettre en œuvre les mesures de protection adéquates. L'analyse des risques doit précéder l'entrée en service de femmes dans une entreprise.

Devoir d'information

Le fœtus est particulièrement fragile durant les trois premiers mois de grossesse. C'est pourquoi, dès son engagement, une femme doit être informée par son employeur des risques auxquels elle est exposée sur son lieu de travail. De cette manière, elle peut aussi rapidement annoncer sa grossesse et se protéger elle-même, ainsi que son enfant.



Interdiction de travailler

Si une femme n'est pas suffisamment protégée en cas d'activités dangereuses ou pénibles, le médecin traitant peut signer une interdiction de travailler.

Celle-ci peut être décidée dans les situations suivantes :

- L'analyse des risques fait défaut ou est insuffisante.
- Les mesures de protection ne sont pas mises en œuvre.
- Les mesures de protection ne sont pas respectées.
- Les mesures de protection ne sont pas suffisamment efficaces.
- Des signes montrent que la mère et/ou l'enfant sont exposés à un risque.

Maintien du salaire en cas d'interdiction de travailler

Une interdiction médicale de travailler ne constitue pas un certificat d'incapacité de travail et n'est par conséquent pas prise en charge par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

En cas d'interdiction de travailler, l'employeur est tenu de proposer une activité équivalente ne présentant aucun risque. À défaut, l'employeur doit assumer lui-même le versement de 80 % du salaire en cours jusqu'à la levée de l'interdiction.

Dispositions pénales

L'employeur est punissable s'il contrevient aux dispositions sur la protection spéciale des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.

Grossesse

Une femme enceinte ne peut effectuer des activités dangereuses ou pénibles que si une analyse des risques (voir p. 12) établit l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant, ou si un tel risque peut être exclu en prenant des mesures de protection adéquates (art. 62 OLT 1).

Accord pour être employée

Une femme enceinte ne peut être occupée sans son consentement. Sur simple avis, elle peut se dispenser d'aller au travail ou le quitter (art. 35a LTr).

Elle est dispensée, à sa demande, des travaux qui sont pénibles pour elle (art. 64, al. 1, OLT 1).

L'employeur ne verse pas de salaire pendant la période durant laquelle la femme ne veut pas travailler.



! Limitation de la journée de travail à neuf heures maximum

La durée ordinaire de la journée de travail prévue contractuellement ne peut être prolongée pendant la grossesse et ne peut en aucun cas dépasser neuf heures, même si une durée supérieure est prévue dans le contrat (art. 60, al. 1, OLT 1).

Travaux dangereux ou pénibles durant la grossesse

Est réputé comme travail pénible ou dangereux notamment :

- le déplacement manuel de charges lourdes (régulièrement plus de 5 kg, occasionnellement plus de 10 kg) ;
- les tâches imposant des mouvements ou postures engendrant une fatigue précoce (se courber ou s'étirer de manière importante, position accroupie, etc.) ;
- les travaux effectués à l'intérieur exposant au froid (en dessous de -5°C), à la chaleur (au-dessus de +28°C) ou à l'humidité ;
- les travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations ;
- les activités soumises aux effets de substances chimiques dangereuses ;
- les activités faisant intervenir des microorganismes ;
- les activités soumises au bruit (supérieur ou égal à 85 dB(A)) ;
- les activités soumises aux effets du rayonnement ionisant et non ionisant.

Pour ces types d'activités, l'employeur doit fournir une analyse des risques.



Activités interdites durant la grossesse

Les activités suivantes sont interdites durant la grossesse :

- les travaux impliquant une surpression ou dans des locaux dont l'atmosphère est appauvrie en oxygène ;
- le travail de nuit ou en équipes lorsqu'il s'agit de tâches directement liées à des activités dangereuses ou pénibles ;
- le travail de nuit ou en équipes organisé dans le cadre d'un système de travail en équipes particulièrement préjudiciables à la santé (rotation régulière en sens inverse ou plus de trois nuits de travail consécutives) ;
- le déplacement régulier de charges de plus de 5 kg à partir du septième mois ;
- le travail du soir ou de nuit (entre 20 heures et 6 heures) durant les huit semaines précédant le terme.

Interdiction de travailler entre 20 heures et 6 heures durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, la femme enceinte ne peut être occupée entre 20 heures et 6 heures (art. 35a, al. 4, LTr). L'employeur doit lui proposer un travail de jour équivalent. À défaut, il est tenu de lui verser 80 % de son salaire.

Diminution des activités exercées en station debout ou en marchant

À partir du quatrième mois de grossesse, si le travail s'effectue surtout debout ou en marchant, l'employée a droit à une période de repos quotidienne de douze heures et à dix minutes de pause supplémentaire rémunérée toutes les deux heures. À partir du sixième mois de grossesse, pour les activités exercées principalement en station debout ou en en marchant, l'employée est autorisée à travailler quatre heures par jour au maximum.





Travail entre 20 heures et 6 heures

Jusqu'à la huitième semaine avant le terme, l'employeur doit proposer à la femme enceinte qui travaille entre 20 heures et 6 heures un travail de jour équivalent (entre 6 heures et 20 heures).

Les majorations pour le travail de nuit ne doivent pas être payées ; par contre, un éventuel salaire en nature (nourriture par exemple) doit être compensé.

Activité de remplacement et maintien du salaire

L'employeur doit proposer à la femme enceinte qui exerce une activité dangereuse ou pénible un travail équivalent sans risque.

À défaut, l'employée a le droit de ne pas travailler et de toucher 80 % de son salaire (art. 35 et 35b LTr).

Cette indemnité de 80 % du salaire n'a aucune influence sur l'obligation de l'employeur de maintenir le salaire en cas de maladie.

Travail équivalent

Est considéré comme travail équivalent un travail qui satisfait aux exigences intellectuelles et techniques du poste de travail habituel et qui ne sollicite pas trop fortement l'employée au vu de sa situation particulière. Celle-ci doit accepter que le déroulement de sa journée de travail et son poste de travail soient modifiés, ainsi qu'un changement passager de sa situation professionnelle. L'activité proposée ne doit pas présenter un caractère dégradant ou rabaissant, ni chercher à éloigner la femme concernée de son poste de travail habituel. Le salaire prévu par le contrat reste dû.

Pénibilité ressentie de manière subjective

La femme enceinte peut demander à être dispensée de travaux qu'elle considère pénibles. Il s'agit là d'un point de vue subjectif.

Possibilité de repos

Une employée enceinte doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (couchette dans une zone de repos séparée, art. 34 OLT 3).

Incapacité de travail et maintien du salaire en cas de maladie

La grossesse, en tant que telle, ne donne pas droit au maintien du salaire. Lorsque la travailleuse enceinte ne peut plus travailler pour des raisons de santé liées à son état, un certificat médical est nécessaire. L'employeur doit alors verser le salaire pendant une durée limitée.

Lors de la première année de service, l'employeur est tenu de verser le salaire pendant trois semaines au minimum (art. 324a, al. 2, CO), puis sur une période plus longue selon les échelles bernoise, zurichoise ou bâloise. Une durée de dédommagement plus importante peut être convenue contractuellement avec l'employée si, par exemple, l'employeur a conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

Certificat médical


Pour recevoir son salaire en cas d'absence pour cause de maladie, l'employée doit fournir, à la demande de son employeur, un certificat médical attestant de son incapacité de travailler pour raisons de santé.

Protection contre la résiliation du contrat de travail

L'employeur ne peut pas résilier un contrat de travail à durée indéterminée durant la grossesse. Cette interdiction vaut indépendamment du motif de résiliation (sauf en cas de résiliation immédiate).

La protection débute dès le premier jour de la grossesse, même si l'employée ignorait qu'elle était enceinte au moment de l'annonce du licenciement.





Un licenciement prononcé après la période d'essai est nul, c'est-à-dire qu'il est sans effet, et doit être à nouveau abordé à l'issue du délai de protection, soit après la 16e semaine suivant l'accouchement.

Un licenciement prononcé avant la grossesse est suspendu et le délai de résiliation recommence à courir dès la 17e semaine après l'accouchement.

Absence de protection contre la résiliation du contrat de travail

La protection contre la résiliation du contrat de travail s'éteint en présence d'un juste motif de résiliation avec effet immédiat, ou lorsque les rapports de travail sont résiliés par l'employée elle-même ou d'un commun accord.

Un licenciement prononcé durant la période d'essai met fin aux rapports de travail au même titre qu'un rapport de travail à durée limitée prend fin à la date prévue.

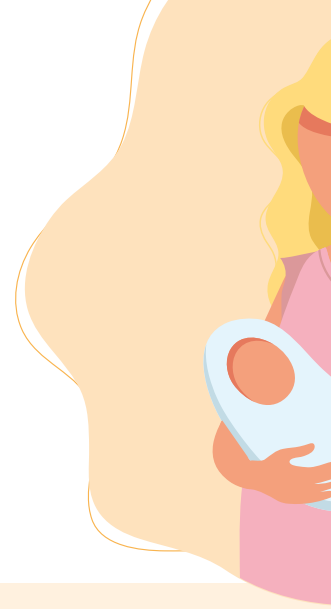
Réduction de la durée des vacances

L'employeur ne peut réduire la période de vacances durant la grossesse que si l'absence liée à la grossesse a duré plus de deux mois (art. 329b, al. 3, CO). En d'autres termes, la réduction n'est possible qu'à partir du troisième mois d'absence. La réduction de la durée des vacances peut représenter jusqu'à un douzième par mois complet d'absence.

Autorités compétentes

L'inspection cantonale du travail contrôle le respect de la protection de la maternité. Elle est l'organe compétent pour toute question ou incertitude.

Période après l'accouchement



FEMME AYANT ACCOUCHE Avant la reprise de l'activité professionnelle



Interdiction de travailler

Les accouchées ne peuvent pas être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a, al. 3, LTr).

Congé de maternité

Durant le congé de maternité de 14 semaines, l'employée a droit à 80 % de son salaire (art. 16e LAPG). Le montant maximal s'élève à 196 francs par jour (ce qui correspond à un salaire mensuel de 7350 francs ; état au 1.1.2020) et est versé pendant 98 jours (14 semaines).

Le congé de maternité prend fin à l'écoulement des 14 semaines. Toutefois, il se termine avant si la mère reprend le travail, que ce soit à temps partiel ou à temps plein (art. 16d LAPG).

Protection contre la résiliation du contrat de travail

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail à durée indéterminée pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c, al. 1, let. c, CO).

Absence de protection contre la résiliation du contrat de travail

La protection contre la résiliation du contrat de travail s'éteint en présence d'un juste motif de résiliation avec effet immédiat ou lorsque les rapports de travail sont résiliés par l'employée elle-même ou d'un commun accord.

Licenciement abusif

Si le contrat de travail est résilié pour un motif en rapport avec la maternité, il s'agit d'un licenciement abusif. Dans ce cas, l'employée peut réclamer une indemnité (voir p. 30).



Absence du droit au congé de maternité

Si une employée ne remplit pas les conditions d'un congé de maternité (voir p. 31), elle reçoit durant l'interdiction de travailler de huit semaines après l'accouchement le même montant qu'elle recevrait si elle était empêchée sans faute de sa part (p. ex. en cas de maladie).

Dans ce cas, lors de la première année de service, l'employeur doit verser le salaire pendant trois semaines au minimum (art. 324a, al. 2, CO), puis sur une période plus longue selon les échelles bernoise, zurichoise ou bâloise. Une durée de dédommagement plus importante peut être convenue pour l'employée si, par exemple, l'employeur a conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

Pas de réduction de la durée des vacances

L'employeur ne peut diminuer les vacances si la travailleuse a pris un congé de maternité de 14 semaines (art. 329b, al. 3, CO).

Autorités compétentes

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) ou la caisse cantonale de compensation se tiennent à disposition pour toute question portant sur le droit aux indemnités et aux prestations liées à l'allocation de maternité.

L'inspection cantonale du travail contrôle le respect de la protection de la maternité. Elle est l'organe compétent pour toute question ou incertitude.

Brochure Allocation de maternité

www.ahv-iv.ch/p/6.02.f

FEMME AYANT ACCOUCHE

Après la reprise de l'activité professionnelle

Accord pour être employée

Une femme ayant accouché ne peut être occupée durant les huit semaines qui suivent l'accouchement, et jusqu'à la seizième semaine, elle ne peut l'être que si elle y consent (art. 35a LTr).

L'employeur ne verse pas de salaire pendant la période durant laquelle la femme ne veut pas travailler.

Congé de maternité

Le congé de maternité prend fin à l'écoulement des 14 semaines. Toutefois, il se termine avant si la mère reprend le travail, que ce soit à temps partiel ou à temps plein (art. 16d LAPG).

! Travaux dangereux ou pénibles jusqu'à la seizième semaine après la naissance

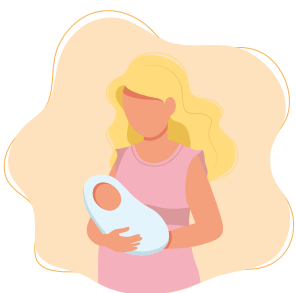
Pour les femmes ayant accouché mais qui n'allaitent pas, les travaux suivants sont considérés comme dangereux ou pénibles jusqu'à la seizième semaine après l'accouchement :


- les tâches imposant des mouvements ou postures engendrant une fatigue précoce (se courber ou s'étirer de manière importante, position accroupie, etc.),
- les travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations.

(Des informations concernant l'allaitement sont disponibles à la page 26).

Travail entre 20 heures et 6 heures

Lorsque cela est possible, l'employeur est tenu de proposer aux femmes qui travaillent entre 20 heures et 6 heures un travail de jour équivalent pendant la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement. À défaut, il est tenu de leur verser 80 % de leur salaire (art. 35b LTr).





Cette règle concerne avant tout les femmes qui n'ont droit à aucune allocation de maternité ou qui reprennent leur activité à l'issue de l'interdiction de travailler de huit semaines.

Activité de remplacement et maintien du salaire

Si le travail est dangereux ou pénible, l'employeur est tenu de proposer aux mères qui allaitent un travail équivalent sans risque. À défaut, elles ont droit au paiement de 80 % de leur salaire.

Travail équivalent

Est considéré comme travail équivalent un travail qui satisfait aux exigences intellectuelles et techniques du poste de travail habituel et qui ne sollicite pas trop fortement l'employée au vu de sa situation particulière. Celle-ci doit accepter que le déroulement de sa journée de travail et son poste de travail soient modifiés, ainsi qu'un changement passager de sa situation professionnelle. L'activité proposée ne doit pas présenter un caractère dégradant ou abaissant, ni chercher à éloigner la femme concernée de son poste de travail habituel. Le salaire prévu par le contrat reste dû.

Capacité de travail réduite

Si au cours des premiers mois qui suivent l'accouchement, la femme n'est pas pleinement capable de travailler, l'employeur ne peut lui demander d'exécuter une activité qui dépasse ses moyens (art. 64, al. 2, OLT 1). Elle doit alors fournir un certificat médical précisant des travaux qu'elle peut et ne peut pas effectuer.

Maladie de l'enfant

L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner à la travailleuse le temps nécessaire pour la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours. La maladie d'un enfant est considérée comme un empêchement de travailler pour cause de maladie. Le salaire doit donc être payé si les droits en la matière ne sont pas épuisés. Le père comme la mère peuvent faire valoir ce droit.

Protection contre la résiliation du contrat de travail

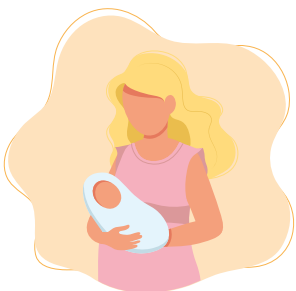
L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail à durée indéterminée pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c, al. 1, let. c, CO).

Absence de protection contre la résiliation du contrat de travail

La protection contre la résiliation du contrat de travail s'éteint en présence d'un juste motif de résiliation avec effet immédiat ou lorsque les rapports de travail sont résiliés par l'employée elle-même ou d'un commun accord.

Autorités compétentes

L'inspection cantonale du travail contrôle le respect de la protection de la maternité. Elle est l'organe compétent pour toute question ou incertitude.





Allaitement

Une mère qui allaite ne peut pas effectuer des activités dangereuses ou pénibles que si une analyse des risques (voir p. 12) établit l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant, ou si un tel risque peut être exclu en prenant des mesures de protection adéquates (art. 62 OLT 1). Lorsqu'une mère souhaite allaiter son enfant, elle peut aussi le faire pendant son travail.

Protection de la santé en général

L'employeur est tenu d'occuper les mères qui allaitent de sorte que ni leur santé ni celle de leur enfant ne soit compromise. Il doit donc aménager leurs conditions de travail en conséquence (art. 35, al. 1 LTr).


À cet égard, l'employeur doit fournir une analyse des risques et prendre des mesures de protection (voir p. 12). Il est également tenu d'aménager les conditions de travail des mères qui allaitent en conséquence pour leur permettre de disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35 et 35a LTr).

Temps réservé à l'allaitement

Les mères doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a, al. 2, LTr). Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes (art. 60, al. 2, let. a à c, OLT 1) :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.





Ces dispositions constituent uniquement des durées minimums qui doivent être comptabilisées comme temps de travail rémunéré. La mère qui allaite peut disposer de périodes plus longues, mais ce temps supplémentaire n'est pas considéré comme du temps de travail rémunéré. Par ailleurs, la mère peut choisir l'endroit où elle souhaite allaiter (au sein de l'entreprise ou à la maison).

Le temps nécessaire à l'allaitement n'est pas considéré comme temps de repos et ne peut être déduit ni d'un crédit d'heures supplémentaires ni des vacances. Il sert à l'allaitement durant le travail, impliquant l'interruption de ce dernier, et ne sert aucunement à raccourcir la durée de travail. Une réduction rémunérée de la durée du travail (allaitement avant le début de la journée de travail ou à la fin) ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur.

Accord pour être employée

Les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur accord (art. 35a LTr). Sur simple avis, elles peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

L'employeur ne verse pas de salaire pendant la période durant laquelle la femme ne veut pas travailler.

Durée de la journée de travail de 9 heures maximum

La durée ordinaire de la journée de travail prévue contractuellement ne peut pas être prolongée.

La durée de la journée de travail des mères qui allaitent n'excède en aucun cas 9 heures, même si une durée supérieure est prévue dans le contrat de travail (art. 60, al. 1, OLT 1).





Activités interdites durant l'allaitement

Durant toute la période d'allaitement, les travaux suivants sont interdits :

- le travail de nuit ou en équipes lorsqu'il s'agit de tâches directement liées à des activités dangereuses ou pénibles, ou
- le travail de nuit ou en équipes organisé dans le cadre d'un système de travail en équipes particulièrement préjudiciable à la santé (rotation régulière en sens inverse ou plus de trois nuits de travail consécutives).
- les activités soumises aux effets de substances radioactives en cas de risque d'incorporation (absorption de corps étrangers dans l'organisme) ou de contamination (par des substances radioactives).

Activité de remplacement et maintien du salaire

Si le travail est dangereux ou pénible, l'employeur est tenu de proposer aux mères qui allaitent un travail équivalent sans risque. À défaut, elles ont droit au paiement de 80 % de leur salaire.

Travail équivalent

Est considéré comme travail équivalent un travail qui satisfait aux exigences intellectuelles et techniques du poste de travail habituel et qui ne sollicite pas trop fortement l'employée au vu de sa situation particulière. Celle-ci doit accepter que le déroulement de sa journée de travail et son poste de travail soient modifiés, ainsi qu'un changement passager de sa situation professionnelle. L'activité proposée ne doit pas présenter un caractère dégradant ou rabaissant, ni chercher à éloigner la femme concernée de son poste de travail habituel. Le salaire prévu par le contrat reste dû.

Pénibilité ressentie de manière subjective

La mère qui allaite peut demander à être dispensée de travaux qu'elle considère pénibles. Il s'agit là d'un point de vue subjectif.



Possibilité de repos

Une mère qui allaite doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (couchette dans une zone de repos séparée, art. 34 OLT 3).

La période durant laquelle elle ne travaille pas ne donne pas droit au maintien du salaire.

Licenciement abusif

Si le contrat de travail est résilié pour un motif en rapport avec l'allaitement, il peut s'agir, selon les circonstances, d'un licenciement abusif. Dans ce cas, l'employée peut réclamer une indemnité (voir p. 30).

Autorités compétentes

L'inspection cantonale du travail contrôle le respect de la protection de la maternité. Elle est l'organe compétent pour toute question ou incertitude.

Autres bases légales

Code des obligations
(CO ; RS 220)

Autres bases légales

Lorsqu'une femme est enceinte, des dispositions spéciales du code des obligations s'appliquent. Les plus importantes concernent la protection contre la résiliation du contrat de travail, et sont valables durant toute la grossesse et jusqu'à la seizième semaine après l'accouchement.

Le code des obligations régit les rapports de travail de droit privé. En cas de litiges liés au droit du travail (p. ex. suite à une résiliation abusive, une résiliation durant la grossesse ou une résiliation pendant les 16 semaines suivant l'accouchement), la procédure de conciliation et la procédure au fond sont gratuites lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30 000 francs (art. 113 et 114 CPC).

Une procédure de conciliation obligatoire doit être effectuée préalablement auprès de l'office cantonal de conciliation. Celui-ci fournit également des renseignements en cas de litiges liés au droit du travail.

www.ch.ch/fr/conflits-travail-contacts

**Loi sur les allocations
pour perte de gain**
(LAPG ; RS 834.1)

L'employée a droit à un congé de maternité payé d'au moins 14 semaines après l'accouchement. Elle a droit à l'allocation pour autant que la grossesse ait duré au moins 23 semaines (art. 23 RAPG). Par ailleurs, l'employée doit avoir un contrat de travail au moment de l'accouchement. Lors d'une résiliation par l'employée elle-même ou d'une résiliation d'un commun accord, il est dès lors important que la relation de travail prenne fin à une date ultérieure à l'accouchement.

Les femmes exerçant une activité indépendante et les chômeuses qui perçoivent des indemnités de chômage ont également droit à l'allocation de maternité. Ces situations ne sont pas traitées dans la présente brochure.

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) ou la caisse cantonale de compensation se tiennent à disposition pour toute information en lien avec les conditions à remplir pour avoir droit à l'allocation de maternité.

Brochure Allocation de maternité

www.ahv-iv.ch/p/6.02.f

Loi sur l'égalité
(LEg ; RS 151.1)

Il est interdit de discriminer une employée à raison du sexe, soit directement, soit indirectement. En font également partie les discriminations en lien avec une grossesse en cours, future ou passée (art. 3, al. 1, LEg).

Cette interdiction ne se limite pas à la durée du contrat de travail, mais est valable également à l'embauche/la non-embauche et à la résiliation du contrat de travail. Une discrimination à raison du sexe doit seulement être rendue vraisemblable. Il revient ensuite à l'employeur de fournir la preuve qu'il n'existe aucune inégalité de traitement contraire au système.

Chaque canton dispose d'un office de conciliation qui conseille les parties et les aide à trouver un accord afin d'éviter un procès.

www.gleichstellungsgesetz.ch



Abréviations

al.	alinéa
------------	--------

art.	article
-------------	---------

CO	Code des obligations www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr
-----------	--

CPC	Code de procédure civile www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2010/262/fr
------------	--

LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité (Loi sur les allocations pour perte de gain) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr
-------------	--

LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/fr
------------	---

let.	lettre
-------------	--------

LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail) www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr
------------	---

OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr
--------------	---



OLT 3 Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (Protection de la santé)
www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr

Ordonnance sur la protection de la maternité Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité
www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/127/fr

RAPG Règlement sur les allocations pour perte de gain
www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2005/187/fr



Renseignements

Informations sur la loi sur le travail

Informations complémentaires relatives à la protection de la maternité.

www.seco.admin.ch/maternite

www.seco.admin.ch/protection-des-travailleurs

Les inspections cantonales du travail fournissent des informations sur l'application de la loi sur le travail et sur ses ordonnances.

www.iva-ch.ch/fr

Informations relatives à l'allocation de maternité

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) ou la caisse cantonale de compensation se tiennent à disposition pour toute information en lien avec les conditions à remplir pour avoir droit à l'allocation de maternité.

www.ofas.admin.ch

Brochure Allocation de maternité

www.ahv-iv.ch/p/6.02.ff



Informations sur le code des obligations / questions de droit privé du travail

Les tribunaux cantonaux et les offices de conciliation fournissent en général des informations juridiques succinctes.

www.ch.ch/fr/conflits-travail-contacts/

Partenaires sociaux

Les syndicats et les associations patronales peuvent aussi fournir des renseignements principalement, si ce n'est exclusivement pour certains, aux membres de leurs associations.

