



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

GUIDE pour les médecins traitants des femmes enceintes

Editeur :
SECO | Direction du travail | Conditions de travail
058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch

Photo : www.fotolia.com
Mise en page : Odette Montandon, www.omstructur.ch

Année de parution : 2017

Distribution :
OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique
www.publicationsfederales.admin.ch
N° 710.243.f

A télécharger :
www.seco.admin.ch

Table des matières

Introduction	4
1. Situation juridique (ordonnance sur la protection de la maternité)	5
2. Mesures prises par l'entreprise pour la protection de la maternité	8
3. Interdiction d'affectation	11
4. Interdiction d'affectation ou incapacité de travail ?	12
5. Informations complémentaires	15

Introduction

Tout employeur est tenu de protéger une femme enceinte et son enfant à naître des dangers liés au travail. Une femme enceinte est en principe réputée capable de travailler, à moins qu'elle ne soit malade ou que le travail ne la mette en danger, elle ou son enfant à naître.

Il incombe au médecin qui suit une femme enceinte sur le plan gynécologique d'évaluer l'état de santé de cette personne et de déterminer sur cette base si les mesures de protection prises à son poste de travail sont efficaces. Le médecin est habilité à exiger des adaptations ou à prononcer une inaptitude au poste de travail (interdiction d'affectation).

Le contrôle des conditions de travail sur le lieu de travail relève de la compétence de l'inspection cantonale du travail.

1. Situation juridique (ordonnance sur la protection de la maternité)

L'ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa) prévoit, à l'art. 2, que le médecin traitant qui suit la travailleuse pendant sa grossesse ou sa maternité doit évaluer l'état de santé de la femme enceinte ou de la mère qui allaite.

Le médecin prend en compte les éléments suivants lors de l'évaluation de l'état de santé d'une travailleuse enceinte ou qui allaite :

- Anamnèse et examen clinique de la femme enceinte et de son enfant.
- La femme enceinte informe le médecin de son travail actuel et ses éventuels dangers (p. ex. substances toxiques, rayonnement, microorganismes, travail en équipes et travail de nuit, travail cadencé, atmosphère appauvrie en oxygène, tabagisme passif).
- L'employeur a informé la femme enceinte sur les risques au travail. Le médecin doit la rendre attentive au fait que l'ordonnance sur la protection de la maternité impose à l'employeur de lui fournir cette information.



1.1 Règles importantes

Dès le début de la grossesse :

- Durée quotidienne maximale du travail de 9 heures
- Occupation uniquement avec l'accord de la travailleuse
- Interdiction pour l'employeur de procéder à un licenciement jusqu'à 16 semaines après la naissance
- Maintien du salaire : la femme enceinte qui ne peut travailler pour raisons de santé, notamment pour des raisons liées à la grossesse doit présenter un certificat médical.
- Ne pas embaucher une femme parce qu'elle est enceinte ou pourrait le devenir représente une discrimination.
- Si la femme enceinte travaille de nuit, elle a droit à un travail équivalent entre 6 h et 20 h. Si cela n'est pas possible, l'employeur lui doit 80 % du salaire.

Du 4e mois de grossesse à la naissance :

- Si la travailleuse exerce son activité principalement debout : 12 heures de repos quotidien et 10 minutes de pause supplémentaires toutes les deux heures

Du 6e mois de grossesse à la naissance :

- Si la travailleuse exerce son activité principalement debout : maximum 4 heures par jour

Du 8e mois de grossesse à la naissance :

- Interdiction de travailler entre 20 h et 6 h

2. Mesures prises par l'entreprise pour la protection de la maternité

Toute entreprise dans laquelle s'effectuent des activités dangereuses ou pénibles est tenue, en vertu de l'ordonnance sur la protection de la maternité, de procéder à une analyse de risques. Elle doit faire appel pour cela à des professionnels compétents comme des médecins du travail, des spécialistes de la sécurité au travail, etc. (ces professionnels sont appelés spécialistes MSST). L'analyse de risques doit indiquer :

- quels sont les dangers pour la femme enceinte ;
- comment ces risques peuvent être évités ;
- quels travaux sont interdits pendant la grossesse et la période d'allaitement.

L'employeur est tenu d'informer la/les femmes(s) concernée(s) des résultats de l'analyse de risques.

Tout employeur qui enfreint les prescriptions sur la protection spéciale dont bénéficient ses employées est punissable, qu'il agisse de manière intentionnelle ou par négligence (art. 59 LTr).

Les travaux considérés comme pénibles ou dangereux sont les suivants :

- le déplacement de charges lourdes (max. 5kg)
- les mouvements et postures engendrant une fatigue précoce
- les travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations
- les travaux exposant à la chaleur (> 28°C), au froid (< -5°C) et à l'humidité
- les travaux exposant à un rayonnement nocif ou à un bruit ≥ 85 dB (A)
- les travaux exposant à des substances nocives (p. ex. substances chimiques) ou à des microorganismes
- le travail de nuit ou en équipes
- le travail à la pièce
- les travaux s'effectuant dans une atmosphère appauvrie en oxygène



Tableau synoptique « Protection de la maternité et mesures de protection »

On trouvera une vue d'ensemble de tous les travaux concernés dans le tableau synoptique « Protection de la maternité et mesures de protection » sur le site du SECO : www.seco.admin.ch/tableau-maternite

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

L'entreprise a la possibilité de proposer un travail équivalent sans danger comme poste de reclassement.



3. Interdiction d'affection

L'ordonnance sur la protection de la maternité prévoit qu'une femme enceinte ou une mère qui allaite ne doit pas travailler dans l'entreprise ou la partie de l'entreprise qui présente un danger :

- si aucune analyse de risques n'a été réalisée ou qu'elle a été réalisée de manière incomplète,
- si une analyse de risques a été réalisée mais que les mesures de protection nécessaires ne sont pas mises en œuvre ou qu'elles ne sont pas respectées,
- si une analyse de risques a été réalisée et que des mesures de protection sont prises mais que ces dernières ne sont pas suffisamment efficaces, ou
- qu'il existe d'autres indications d'un risque pour la femme concernée ou son enfant.

Le certificat qui est émis par le médecin compétent, comporte en général l'un des quatre motifs ci-dessus et l'indication du délai pendant lequel l'interdiction est valable pour l'entreprise ou la partie d'entreprise concernée.



Modèle de « certificat médical »

Modèle de « certificat médical » est disponible en ligne sur le site du SECO : www.seco.admin.ch/infos-medecins

Si les mesures de protection ne sont pas suffisamment mises en œuvre ou respectées et que l'employeur n'agit pas de manière à ce qu'elles le soient, malgré les indications de la femme enceinte, cette dernière ou son médecin traitant peut demander à l'inspection cantonale du travail de clarifier la situation. Une inaptitude au poste de travail temporaire doit être prononcée jusqu'à ce que tel soit le cas.

L'employeur doit prendre en charge les coûts supplémentaires liés à l'examen médical et aux conseils médicaux s'ils ne sont pas couverts par un assureur du travailleur.

4. Interdiction d'affectation ou incapacité de travail ?

Il faut distinguer clairement interdiction d'affectation à des travaux dangereux ou pénibles (ou inaptitude au poste de travail) et certificat d'incapacité de travail en cas de maladie. Cette distinction a des répercussions sur le maintien du salaire. Dans le premier cas, l'employeur est tenu de continuer à verser 80 % du salaire (art. 35 de la loi sur le travail) ; en cas de maladie, il existe également une obligation de maintien du salaire mais elle peut être couverte par une assurance d'indemnités journalières.

Les certificats de complaisance sont interdits par la déontologie et peuvent conduire à une condamnation pénale (art. 34 du code de déontologie de la FMH et art. 318 du code pénal).

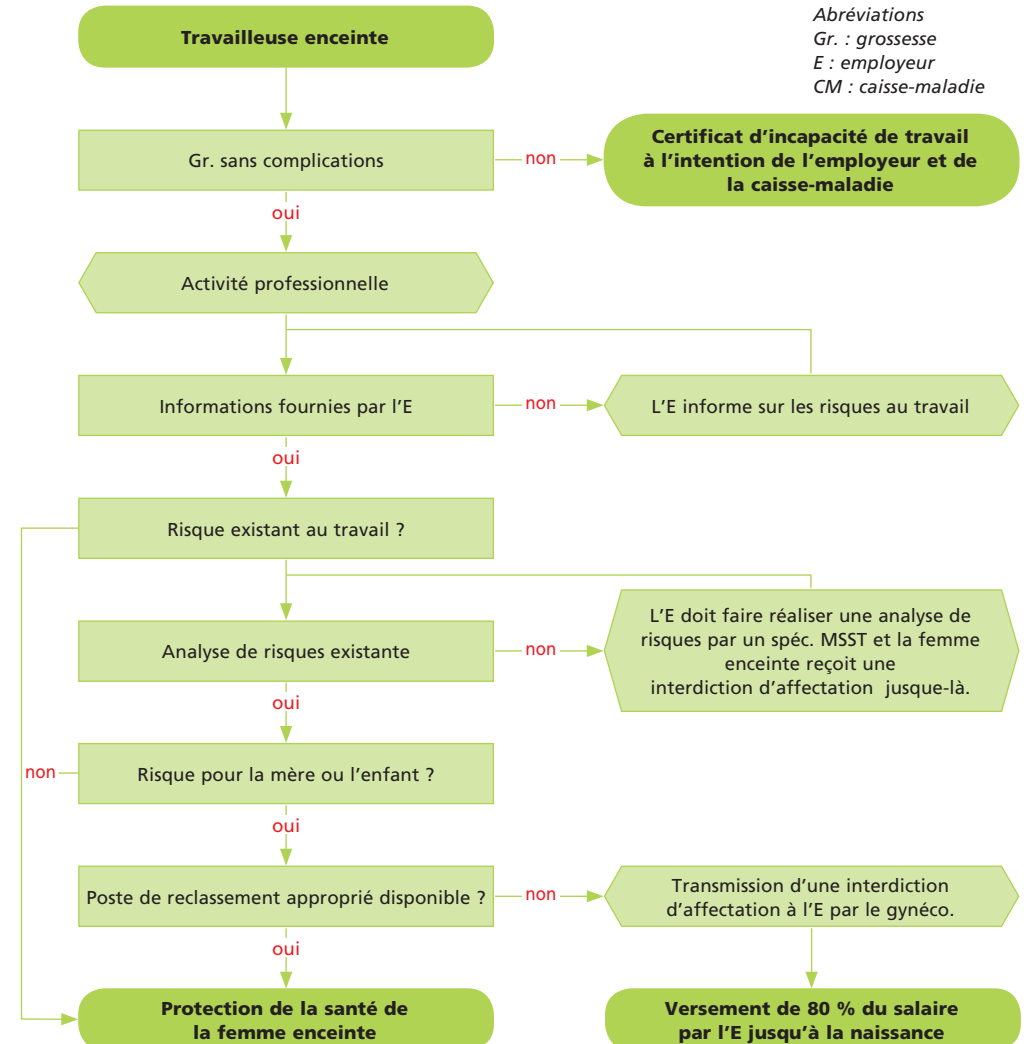
Le médecin est responsable de son appréciation de la situation. Il doit évaluer cette dernière correctement et prononcer une interdiction d'emploi si la situation l'impose. Dans le souci de disposer de preuves, il faut conserver les certificats interdiction d'affectation dans le dossier de la patiente.

La communication entre le médecin et l'employeur est régie par le secret professionnel. La FMH a adjoint à son Code de déontologie une annexe 4 régissant les questions de médecine du travail.

4.1 Qui supporte les coûts ?

	Absence demandée par la travailleuse	Incapacité de travail	interdiction d'affectation	Congé maternité (14 semaines)
Documents nécessaires	Simple déclaration	Certificat risque/absence de protection	Certificat 'inaptitude au poste de travail (risque/absence de protection)	Annonce selon LAPG
Rémunération	Pas de salaire	En général 80 %-100 % du salaire pendant une période déterminée	80 % du salaire	80 % du salaire
Prise en charge des coûts	Travailleuse	Employeur ou, le cas échéant, assurance indemnités journalières	Employeur	APG (assurance sociale)

4.2 Protection de la maternité: indications pour le gynécologue protection





5. Informations complémentaires

Brochure Maternité – Protection des travailleuses

www.seco.admin.ch/publication-maternite

Diffusion : Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL),

No de commande : 710.233.f

www.publicationsfederales.admin.ch

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

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

Liste de contrôle OCIRT 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

En ligne

www.seco.admin.ch

www.conditionsdetravail.ch

www.iva-ch.ch

