

Exigences légales et mise en œuvre de l'OProMa

Les exigences légales vulgarisées ci-dessous sont fournies à titre informatif.
Seuls les textes légaux originaux font foi.

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** 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 **spécialiste**, hygiéniste ou médecin du travail, pour effectuer une **analyse de risque** 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 risque 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 risque 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.

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 ces différentes étapes 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** en attendant. Une fois les activités sans danger identifiées, celles-ci peuvent reprendre.

Les **activité 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 des **mesures de protection** efficaces définies par le/la spécialiste.

L'employée peut si besoin fournir un **certificat médical d'inaptitude**. Cependant cette situation n'est pas couverte par les assurances.

L'entreprise peut proposer des **activités de remplacement**, non dangereuses et non pénibles, à la place des tâches habituelles. Ces activités doivent être validées par le/la médecin ou le/a spécialiste. Si aucune activité de remplacement ne peut être proposée, l'entreprise doit malgré tout continuer à verser le salaire (min 80% du salaire contractuel).

Le portail web **mamantravaille.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 légales importantes concernant la protection de la maternité:

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

- 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**

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

- 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 risque, 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.

- Il est interdit d'employer une femme pendant les **8 semaines après 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 allaitement (pendant la première année de vie de l'enfant) 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**. Le local doit être équipé pour offrir les **conditions d'hygiène** nécessaire 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 **frigo adapté** (température max. 4°C et compartiment de congélation pour les blocs de froid nécessaire lors du transport).

- La première année, le temps nécessaire pour **allaiter ou tier le lait doit être accordé. 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