

## Informations aux employeurs sur le cadre légal de la femme enceinte en activité professionnelle

La grossesse n'est pas une maladie. Les changements physiologiques normaux qui surviennent dans le corps de la future mère pendant la grossesse augmentent la sensibilité à certaines nuisances et à certaines contraintes rencontrées dans le monde du travail. L'enfant à naître est également sensible à certaines nuisances.

C'est la raison pour laquelle il est important que vous mettiez en place une **procédure** au sein de votre entreprise pour :

- **informer vos collaboratrices** en âge de procréer **des dangers** potentiels auxquelles elles sont exposées (**postes à risques**) ainsi que de **leurs droits** (notamment, protection contre le licenciement - Code des Obligations, analyse de risque, aménagement de poste),
- motiver vos collaboratrices à **déclarer au plus tôt leur grossesse** afin d'**aménager** rapidement leur **poste de travail** et ainsi **préserver** leur **état de santé** et celui de leur enfant à naître (Ordonnance sur la Protection de la Maternité - OProMa).

### Inaptitude au travail

L'ordonnance sur la protection de la maternité - OproMa - vise à protéger la santé des femmes enceintes exerçant une activité professionnelle à risque ainsi que celle de leur enfant à naître.

Lorsque la pénibilité ou la dangerosité de la place de travail constitue une menace pour la santé de la mère ou pour celle de son futur enfant, l'employeur a l'obligation légale de prendre des mesures et d'adapter les conditions travail. Certaines activités professionnelles doivent être évitées durant la grossesse. Vous trouverez sur le site internet du SECO une [brochure avec les détails](#) des tâches à risques, ainsi que deux tableaux de synthèse :

- [Tableau 1](#)
- [Tableau 2](#)

Cette analyse de risque est à votre charge et doit être réalisée à tous les postes de travail occupés par des femmes en âge de procréer

(<http://www.mamagenda.ch/fr/mamagenda/checklist-and-tools.html>)

« Attention danger ». Pour ce faire, vous devez faire appel à un médecin du travail ou à d'autres spécialistes de la sécurité au travail au sens de la directive MSST n°6508 de la CFST (<http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=26>). En effet, cela vous permet d'anticiper les aménagements de poste à prévoir et ainsi permettre rapidement des adaptations du poste de travail dès qu'une de vos collaboratrices vous annonce sa grossesse. Ainsi, vous lui garantirez des conditions de travail optimales pour le bon déroulement de sa grossesse.

Par ailleurs, il est de la responsabilité du médecin qui suit la grossesse de votre collaboratrice et qui est le mieux à même de s'assurer qu'elle se déroule bien, de rédiger si nécessaire un certificat d'inaptitude au travail (art. 2 et 3 de l'OProMa). Pour ce faire, il doit disposer d'une analyse de risque récente, et prendre contact avec vous en tant qu'employeur lorsque cela est nécessaire. Le gynécologue peut également demander l'avis d'un médecin du travail. Un tel certificat peut être rédigé par le médecin également en cas de doute, jusqu'à ce que celui-ci soit levé par un spécialiste MSST (principe de précaution). Par ailleurs, les honoraires de cette consultation pour établir l'aptitude à travailler de votre collaboratrice enceinte sont à votre charge en tant qu'employeur (Art. 4 de l'OProMa).

L'objectif d'un avis d'inaptitude est que vous fassiez appel à un médecin du travail ou un spécialiste de la sécurité (Directive MSST) à l'interne ou mandaté à l'externe pour réaliser une analyse de risque pour que votre collaboratrice enceinte poursuive son travail à un poste de travail adapté à sa grossesse. Le salaire d'une collaboratrice enceinte dispensée de travailler sera à votre charge jusqu'à ce que les adaptations soient faites.

Cet avis d'inaptitude pourra être levé par le médecin de la collaboratrice dès que vous aurez adapté son poste de travail en retirant les tâches dangereuses et/ou pénibles (par ex. : en restreignant certaines activités, en aménageant les horaires ou le poste de travail ou en la reclassant à l'interne transitoirement).

**Vous devez informer vos collaboratrices en âge de procréer/enceintes de l'existence de cette analyse de risque et devez la leur communiquer ainsi qu'à leur gynécologue sur leur demande.**

En anticipant les analyses de risque, les adaptations de poste et les alternatives, et en restant ouvert à la discussion avec vos collaboratrices enceintes, vous favoriserez leur maintien au travail et éviterez le risque d'une décision d'inaptitude prononcée par leur médecin. La décision d'inaptitude, différente d'un certificat médical d'arrêt de travail pour raison de maladie, a pour conséquence que la femme enceinte, en l'absence d'un poste de travail adapté à sa grossesse, a le droit de s'absenter de son travail en percevant 80% de son salaire. Ce salaire n'est pas couvert par l'assurance perte de gain (APG) de votre entreprise, puisqu'il n'y a pas de « maladie ». Vous trouverez dans cette fiche du Seco toutes les informations détaillées.

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter\\_und\\_Checklisten/mutterschutz--informationen-fuer-den-arbeitgeber.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/mutterschutz--informationen-fuer-den-arbeitgeber.html)

## **A qui vous adresser ?**

Les médecins du travail et spécialistes de la sécurité au travail de l'Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST) sont à votre disposition pour réaliser l'analyse de risque réglementaire au sein de votre entreprise. Contact : 021 314 74 33.

## **Liens d'intérêt**

- [http://www.informaternite.ch/en\\_attendant\\_bebe/protection\\_de\\_la\\_sante\\_sur\\_le\\_lieu\\_de\\_travail](http://www.informaternite.ch/en_attendant_bebe/protection_de_la_sante_sur_le_lieu_de_travail)
- <http://www.mamagenda.ch/fr/mamagenda/home.html>
- <http://www.lausanne.ch/lausanne-officielle/administration/sports-et-cohesion-sociale/service-du-travail/protection-travailleurs/travailleur/conditions-travail-entreprise-regles.html>