

La protection des femmes allaitantes à la place de travail

Geneviève Reynaud,
Juriste, Titulaire du brevet d'avocat
OCIRT



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

07.10.2013/GR/dj/ - Page 1

Qui est l'OCIRT?

- **Office cantonal de l'inspection et des relations du travail :**
Organe d'exécution en matière de protection des travailleurs et du droit du travail au niveau cantonal.
- **Les inspecteurs du travail du service santé sécurité :**
 - veillent à l'application des dispositions légales de protection de la santé physique et psychique des travailleurs,
 - renseignent les travailleurs et employeurs au sujet des conditions de travail,
 - effectuent des contrôles en entreprise et peuvent intervenir sur plainte,
 - ordonnent les mesures à mettre en œuvre par les entreprises/employeurs afin de se conformer à la loi.

Intervention de l'OCIRT

Intervention de l'OCIRT auprès des employeurs :

- Sur plainte
- Contrôles

Les inspecteurs du travail sont soumis au secret professionnel (article 44 LTr).

Source de la plainte (identité du plaignant) est protégée afin de prévenir les risques de représailles.

Sources législatives

- **Loi sur le travail (LTr)** : articles 35 à 35b
- **Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT1)** : articles 60 à 66
- **Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa)** (décrit notamment les activités proscrites et les substances dangereuses)

Définition :

- **femmes qui allaitent** : pas de définition particulière mais les dispositions en ce qui concerne la durée de travail s'appliquent uniquement pendant la première année de vie de l'enfant.

Sources législatives (suite)

- **Code des obligations** (protège les travailleuses sur le plan économique et contre des licenciements)
- **Loi et règlement sur les allocations pour perte de gain** (règle les questions de l'assurance maternité, la compensation pour la perte de salaire)
- **Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG)** (interdiction de discriminer les femmes, notamment en raison de leur grossesse actuelle, future ou passée)

Principe général

Article 35 LTr :

"L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence."

Durée du travail

Consentement au travail :

Jusqu'à la 16^{ème} semaine après l'accouchement, la mère ne doit travailler que si elle y consent. (art. 35a LTr)

Sur simple avis, elle peut se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

Par principe, indemnisation assurance maternité jusqu'à la 15^{ème} semaine.

Durée du travail

Interdiction de travailler la nuit :

Jusqu'à la 16^{ème} semaine après l'accouchement, si la travailleuse effectue un travail entre 20h et 6h, l'employeur doit lui proposer un travail équivalent entre 6h et 20h. (art. 35b LTr)

S'il ne peut pas lui proposer de travail équivalent, l'employeur devra lui verser 80% du salaire.

Durée max. d'une journée de travail :

La durée ordinaire de la journée de travail prévue par le contrat ne peut pas être prolongée et ne peut en aucun cas dépasser 9 heures de travail (art. 60 al. 1 OLT1)

Temps réservé à l'allaitement

- Les mères doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. (art. 35a LTr et 60 OLT1)
- Durant la première année de la vie de l'enfant, l'allaitement compte comme temps de travail :
 - À 100% si l'allaitement a lieu sur le lieu de travail,
 - À 50% si l'allaitement a lieu en dehors de l'entreprise.

Le temps nécessaire à l'allaitement n'est pas considéré comme du repos et il ne peut être déduit ni d'un crédit d'heures supplémentaires, ni des vacances.

NB : le fait de tirer le lait est assimilé à l'allaitement.

Compensation financière

- La LTr ne prévoit pas de compensation financière.
- La Convention n° 183 sur la protection de la maternité de 1952 a été ratifiée par la Suisse.
- Modification prochaine de la LTr afin d'introduire le principe de rémunération du temps consacré à l'allaitement.

Repos

- Possibilité de se reposer.
- Les femmes enceintes et les mères qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates. (OLT3, art. 34)



Analyse de risques

L'employeur doit effectuer une analyse de risques avant entrée en fonction de la travailleuse.

- L'analyse doit être confiée à un spécialiste (ex. hygiénistes du travail, médecins du travail).
- L'employeur est tenu de fournir une information complète à la travailleuse au sujet des risques et des mesures prescrites.

Absence de travail pénible et dangereux

Est réputé travail pénible et dangereux :

- Déplacement manuel de charges lourdes
- Tâches imposant des mouvements ou postures engendrant une fatigue précoce
- Travaux avec chocs, secousses et vibrations
- Travaux avec exposition au froid, à la chaleur ou à l'humidité
- Travaux avec exposition à des radiations nocives ou au bruit
- Activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs

L'OProMat décrit précisément ces types de travaux.



Absence de travail pénible ou dangereux

- L'employeur est tenu de transférer la mère qui allaite à un poste équivalent qui ne présente aucun danger lorsque :
 - l'analyse de risques révèle un danger pour la sécurité de la mère ou de l'enfant et qu'il est impossible d'appliquer les mesures de protection appropriées.
 - Les substances ou micro-organismes au contact desquels se trouve l'intéressée ou les activités qu'elle exerce présentent manifestement un potentiel de risque élevé.
- S'il ne peut pas la transférer, l'employeur lui versera 80% du salaire.

Résumé

- Principe général de protection de la femme qui allaite.
- Doit disposer du temps nécessaire pour allaiter son enfant et d'un local approprié.
- Possibilité de s'allonger et se reposer.
- Le temps consacré à l'allaitement est compté comme temps de travail (à 50% si effectué à l'extérieur de l'entreprise).
- Consentement nécessaire jusqu'à la 16^{ème} semaine.
- Pas de travail le soir et la nuit jusqu'à la 16^{ème} semaine.
- Analyse de risques à effectuer par un spécialiste.
- Dispense de travaux pénibles et dangereux selon l'OPromat.

Questions fréquentes

- J'ai repris le travail après mon accouchement. Dans le cadre de mon travail, je respire des gaz d'échappement de voitures toute la journée. Que puis-je faire?
- *Les gaz d'échappement contiennent entre autre du monoxyde de carbone. Ce gaz est considéré comme particulièrement dangereux pour la mère et l'enfant. Les femmes enceintes et qui allaitent ne doivent pas être affectées à ce genre de poste. Votre employeur doit vous transférer sans attendre. Si cela n'est pas possible, vous pouvez rentrer chez vous et votre employeur est tenu de vous verser 80% de votre salaire. (article 16 OProMa; 35 LTr; 64 OLT1*

Questions fréquentes

- Mon enfant est né. J'ai recommencé à travailler après mon congé de maternité, mais il est souvent malade et la garderie refuse alors de le garder. Que puis-je faire?
- *Sur présentation d'un certificat médical pour l'enfant, votre employeur doit vous accorder un congé (à vous ou au père) pour le temps nécessaire à la garde (3 jours au maximum par cas de maladie). La maladie d'un proche est considéré comme un empêchement de travailler non fautif et votre salaire doit donc vous être payé si vos droits en la matière ne sont pas épuisés. (article 36 Ltr et 324a CO*



Questions fréquentes

- Six mois après l'accouchement, je continue d'allaiter. Je suis donc restée à la maison. Pour cette raison, l'employeur m'a mis à la porte. Est-ce juste?
- *Non. Si le licenciement a pour motif le fait que vous allaitiez, il s'agit d'un licenciement abusif qui peut donner lieu au paiement d'une indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire, prononcée par le Tribunal des Prud'hommes.*

Questions fréquentes

- Selon la loi, le temps que je consacre à l'allaitement compte comme temps de travail, pourtant mon employeur ne veut pas rémunérer ces heures. Puis-je l'obliger?
- *La rémunération est une question de droit privé et est donc régie par le contrat de travail. La LTr ne fonde pas d'obligation de rémunération.*

Fin de la présentation

- Merci de votre attention