

Zeitschrift:	D'égal à égale!
Herausgeber:	Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band:	1 (2001)
Artikel:	Protection de la grossesse et de la maternité : nouvelles dispositions de la Loi fédérale sur le travail
Autor:	Parrat, Jean
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-352127

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 08.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Protection de la grossesse et de la maternité

Jean Parrat
Hygiéniste du travail

Nouvelles dispositions de la Loi fédérale sur le travail

En raison principalement de leurs charges ménagères et familiales (le partage du travail et l'égalité dans ce domaine sont encore loin d'être entrés dans les moeurs), les femmes sont toujours plus nombreuses à concilier activité professionnelle et familiale. Ainsi, les femmes actives professionnellement sont souvent occupées à temps partiel. Seules 19% d'entre elles sont occupées à plein temps. Près de 60% des femmes actives professionnellement se retrouvent dans quatre groupes professionnels qui sont souvent considérés traditionnellement comme des activités typiquement féminines: employée de bureau et opératrice (27%), restauration et employée de cuisine (13%), vente (12%), et soins médicaux (8%). L'industrie occupe 11% de l'ensemble des femmes actives professionnellement. Les nuisances pour la santé les plus mentionnées par les femmes actives professionnellement¹ sont d'ailleurs typiques des activités qu'elles exercent: manque d'air frais, position debout prolongée, troubles circulatoires aux extrémités, douleurs aux épaules et à la nuque, maux de tête, troubles visuels, douleurs aux jambes, varices, troubles gastro-intestinaux, vertiges ou fatigue nerveuse. De plus, l'accumulation du travail salarié et domestique n'est pas sans répercussion sur leur état de fatigue!

Reste évidemment la question de la grossesse: on estime que 50 à 80% des femmes enceintes travaillent à l'extérieur de leur domicile pendant toute ou partie de leur grossesse. Les modifications physiologiques liées à la grossesse font que la femme enceinte est plus sensible aux nuisances extérieures. Outre l'indispensable protection de la mère et du fœtus contre des nuisances chimiques (solvants, pesticides, etc.), physiques (rayons X, vibrations) ou biologiques (virus de la rubéole), des mesures doivent être mises en œuvre pour protéger les femmes enceintes et l'enfant à venir contre une charge de travail inadaptée due par exemple à une station debout prolongée, des horaires inadéquats, des repos insuffisants ou au port de charges trop lourdes ou trop répétitif.

Des dispositions légales particulières ont été édictées pour la protection de la grossesse et de la maternité. Elles font partie intégrante de la Loi fédérale sur le travail (art. 35, 35a et 35b LTr et 60 à 66 OLT²) et complètent en la matière les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie (LaMal), du Code des obligations (CO) et de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg). Le texte ci-après ne présente que les dispositions contenues dans la LTr.

Remarque préalable

Aucune distinction n'est faite entre femmes et hommes dans la LTr³ dont l'ensemble des dispositions s'appliquent indifféremment aux salariés des deux sexes. Cette législation peut paraître insuffisante. Elle n'exclut pas que des clauses plus favorables soient définies par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives de travail, de contrat-type de travail ou par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Champ d'application de la loi⁴

La LTr est applicable à toutes les entreprises des secteurs public ou privé. Sont exclus du champ d'application les branches ou secteurs économiques suivants: l'agriculture et l'horticulture, les ménages privés, les entreprises soumises à la législation sur le travail dans les entreprises de transports publics, le personnel des entreprises suisses de transport aérien, les travailleuses et travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique. Les dispositions sur la protection de la santé (article 6 LTr et ordonnance 3 relative à l'hygiène) et de la grossesse sont également applicables aux administrations publiques et institutions de droit public⁴.



Grossesse et maternité: protection particulière

Durée du travail⁴

En matière de durée du travail, les femmes et les hommes sont placés sur un pied d'égalité: durée hebdomadaire maximale de travail: 45, resp. 50 heures, selon les catégories d'entreprises;

- repos quotidien: minimum 11 heures consécutives;
- espace de temps maximum dans lequel peut se dérouler le travail, pauses et travail supplémentaire inclus: 14 heures;
- travail du dimanche et travail de nuit: interdit. Dérogations selon certains critères ou pour certaines entreprises selon l'OLT²;
- pauses minimales obligatoires de 15 minutes si le travail dure plus de cinq heures et demie, de trente minutes s'il dure plus de 7 heures et d'une heure s'il dure plus de 9 heures.

Le travail de nuit (entre 23 heures et 6 heures) et du dimanche est interdit. Une entreprise qui souhaite déroger à ces principes doit en faire la demande et en prouver l'urgence ou le besoin économique. La demande est adressée à l'inspection du travail⁶ ou au seco, par l'inspection fédérale du travail⁷.

Protection spéciale des femmes enceintes et des mères qui allaitent

Remarque: les dispositions portant sur la protection des mères qui allaitent sont valables durant les 12 mois qui suivent l'accouchement.

a) Durée du travail et du repos – art. 35 LTr et 60 OLT1

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent en principe être occupées que si elles y consentent et jamais au-delà de la durée ordinaire de travail qui n'excède pas 9 heures par jour. Le consentement est également valable jusqu'à la seizième semaine après l'accouchement (art. 35a, al. 3). Le rythme habituel de travail doit donc être respecté, que la personne travaille à plein temps ou à temps partiel.

b) Droit de s'absenter du travail – art. 35a, al. 2

Sur simple avis, les femmes enceintes et les mères qui allaitent peuvent quitter le tra-



vail ou se dispenser d'y aller. La LTr ne règle cependant pas la question du règlement du salaire.

c) Interdiction de travailler – art. 35a, al. 3 et 4

L'interdiction de travailler est absolue durant les **huit semaines** qui suivent l'accouchement. Il est désormais impossible de **déroger à cette règle** comme cela était le cas jusqu'au 31 juillet 2000.

d) Travail de nuit – art. 35a, al. 4 et 35b

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures (pas de travail du soir ni de travail de nuit). Durant toute la période de la grossesse, et chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. La femme enceinte a alors le choix de renoncer au travail du soir et de nuit et de prendre une occupation de jour.

Cette obligation imposée à l'employeur vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement. Un préalable à cette disposition: que l'employeur soit au courant de la grossesse de la travailleuse. Celle-ci n'a cependant aucune obligation d'annoncer sa grossesse.

Lorsqu'aucun travail équivalent entre 6 heures et 20 heures ne peut être proposé, la travailleuse aura néanmoins droit à 80% de son salaire. Les indemnités spéciales pour travail en équipes ou de nuit pourront être exemptées dans la mesure où elles sont directement liées à de tels horaires.

e) Droit de s'absenter pour allaiter

– art. 35, al. 3 LTr et 60 OLT1

Les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que si elles y consentent. Elles peuvent donc, si elles le souhaitent, prendre un congé de plus longue durée que les 8 semaines d'interdiction de travail après l'accouchement. Attention: dans un tel cas, il n'y a aucun droit au salaire garanti par la LTr.

L'employeur doit accorder le temps nécessaire pour l'allaitement. Lorsque la mère allaite son enfant dans l'entreprise, le temps consacré à l'allaitement compte comme temps de travail.

Si l'allaitement a lieu en-dehors de l'entreprise, la moitié du temps consacré à l'allaitement doit être considéré comme temps de travail. L'employeur ne peut en aucun cas demander à la travailleuse de compenser le solde du temps non travaillé.

f) Locaux pour femmes enceintes

L'entreprise doit mettre à disposition des femmes enceintes et des mères qui allaitent un lieu où elles peuvent s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées. Une couchette confortable, dans un local séparé et ventilé, constitue une bonne solution.

g) Dispense d'effectuer des travaux pénibles – art. 64, al. 1 OLT1

A sa demande, la femme enceinte ou la mère qui allaitait peut être dispensée des travaux qui lui sont pénibles.

h) Grossesse et travail en station debout – art. 61, OLT1

Des mesures de protection particulières doivent être prises pour les femmes enceintes qui travaillent principalement en position debout (vendeuses, infirmières, ouvrières devant une machine, restauration, etc...). Dès le quatrième mois de grossesse, en plus des pauses minimales légales, la travailleuse enceinte doit bénéficier d'une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les deux heures et d'un repos quotidien d'au moins 12 heures. Dès le sixième mois de grossesse, les activités s'exerçant en station debout ne devront pas excéder un total de 4 heures par jour.

Activités dangereuses ou pénibles – art. 35 LTr et 62-63 OLT1

La loi sur le travail prescrit que les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées à des travaux nuisibles à leur santé ou à celle du foetus. Dans la pratique, il est souhaitable qu'une femme enceinte exposée à des agents potentiellement nocifs annonce sa grossesse à son employeur. Un déplacement à un autre poste de travail réglera la question. Là où cela n'est pas possible, une évaluation du risque par un spécialiste (médecin du travail ou hygiéniste du travail) devient indispensable. Cette évaluation devra de toute manière être réalisée aux postes de travail où sont occupées des femmes en âge de procréer (anticipation du risque). Une ordonnance, actuellement en élaboration, fera la liste des activités réputées pénibles ou dange-

reuses pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent. Il s'agit notamment:

- du déplacement manuel de charges lourdes,
- des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce,
- des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations,
- des travaux impliquant la surpression (plongées, chambre de compression, ...),
- des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité,
- des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit,
- des activités aux effets de substances ou micro-organismes nocifs,
- des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues principalement auprès des inspections cantonales du travail (Jura: Service des arts et métiers et du travail), auprès du soussigné, où via la brochure et le site internet.



Service des arts et métiers et du travail

1, rue du 24-Septembre - 2800 Delémont.

Tel.: 032 / 420 52 30 - Fax: 032 / 420 52 31

Email: jean.parrat@jura.ch

Web: www.jura.ch/services/amt

¹ Conditions de travail et état de santé: jugement porté par la population active en Suisse. Publication de l'OFIAMT (actuel Seco), 1991.

² Ordonnance 1 relative à la Loi fédérale sur le travail - RS 822.111.

³ L'un des objectifs de la modification de la LTr entreprise en 1995 et entrée en vigueur le 1^{er} août 2000 était justement d'éliminer les différences entre hommes et femmes et appliquer ainsi à cette législation le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

⁴ Pour plus de détails, voir sous www.jura.ch/ltr/applic

⁵ Ordonnance 2 relative à la Loi fédérale sur le travail - RS 822.112.

⁶ Pour la République et Canton du Jura, c'est le Service des arts et métiers et du travail qui reçoit ces demandes.

⁷ Seco: Secrétariat d'Etat à l'Economie; IFT: Inspection fédérale du travail à Lausanne.