

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 66 (1974)
Heft: 10

Anhang: Travail et sécurité sociale

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: 25.11.2025

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

Travail et sécurité sociale

24e année
Octobre 1974
No 4

Chronique de jurisprudence et de législation
Supplément trimestriel de la «Revue syndicale»

La protection de la femme en droit du travail

Par Claude Voegeli, licencié en droit, Berne

La femme au travail bénéficie de certaines réglementations protectrices, certes perfectibles, dont elle n'a parfois qu'une connaissance insuffisante. Dans le droit qui régit les rapports de travail, en particulier¹, ces réglementations concernent tant la travailleuse d'une manière générale que le cas de la maternité.

1. Protection de la travailleuse en général

A part les dispositions spéciales sur la maternité, dont il sera question plus loin², la législation régit expressément l'hygiène et la sécurité du travail pour les femmes, ainsi que la durée de leur travail et leur repos. En ce qui concerne le salaire, la Suisse est, depuis peu, liée par une convention internationale sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

a. Hygiène et sécurité du travail

La loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail ou LT), qui s'applique à de larges secteurs de l'économie, contient, à ses articles 6 et 7, des normes générales sur l'hygiène et la prévention des accidents. Pour les femmes, ces normes sont renforcées par l'article 33 de la loi. Il résulte de ce dernier (al. 1) que l'employeur doit, en remplissant les obligations que lui impose l'article 6, vouer une attention spéciale à la situation particulière des femmes qu'il emploie, notamment à leur constitution généralement moins robuste que celle des hommes adultes. La loi ajoute qu'il doit veiller à la sauvegarde de leur mora-

¹ Cet article ne traitera pas des questions relevant des assurances sociales.

² V. *infra*, ch. 2.

lité. Cette dernière règle semble procéder d'une conception quelque peu paternaliste de la femme en général et ne se justifier qu'à l'égard des jeunes travailleuses (qui sont d'ailleurs déjà protégées dans ce domaine par une disposition analogue: l'art. 29, al. 2, 1^{re} phr., LT). L'obligation faite à l'employeur d'assurer aux travailleuses une protection accrue en matière d'hygiène et de sécurité a notamment pour conséquence qu'il ne peut pas les affecter aux travaux jugés dangereux pour leur santé. L'article 33, alinéa 2, de la loi sur le travail autorise le Conseil fédéral à interdire expressément certains de ces travaux; ce qui a été fait sous la forme de l'article 66 de l'ordonnance 1 du 14 janvier 1966 concernant l'exécution de la loi sur le travail (ordonnance 1). Sont ainsi prohibés notamment certains travaux dont l'expérience a montré qu'ils présentent de graves dangers d'accidents ou exigent un effort physique excessif pour les femmes, les travaux exposant à de violentes secousses, ceux qui requièrent le transport de lourdes charges et les travaux souterrains dans les galeries et les mines (conformément à la convention (n° 45) concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, 1935, de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la Suisse en 1939). La liste dressée dans cette disposition ne devrait pas être considérée comme étant exhaustive, puisqu'il est toujours possible d'invoquer la règle générale de l'alinéa 1 de l'article 33 de la loi sur le travail, qui a été mentionné plus haut. Toute travailleuse qui estime que les prescriptions de la loi sur le travail relatives à l'hygiène et à la sécurité ne sont pas observées peut s'adresser à l'autorité cantonale chargée d'exécuter cette loi (souvent appelée «inspection du travail»). L'autorité ainsi saisie est tenue de prendre en considération l'intervention de l'intéressée et, le cas échéant, de prendre les mesures prévues par les articles 51 à 53 de la loi sur le travail, qui peuvent aller jusqu'à la contrainte administrative. Au surplus, l'employeur ayant agi intentionnellement ou par négligence encourt une sanction pénale (art. 59 et 61 LT). Quant aux travailleuses qui ne sont pas soumises à la loi sur le travail, elles peuvent se fonder sur l'article 328 du code des obligations (CO), qui impose à l'employeur, en termes généraux, un devoir de protection du travailleur. Contrairement à la loi sur le travail, qui ressortit au droit public et dont l'inobservation est donc sanctionnée par l'administration, le code des obligations doit être invoqué devant le juge civil, en l'occurrence le tribunal compétent pour connaître des litiges portant sur le contrat de travail (tribunal de prud'hommes, tribunal du travail, etc.). En pratique, le travailleur intente l'action fondée sur l'article 328 du code des obligations lorsqu'il a déjà subi une atteinte à sa santé (accident ou maladie professionnelle). Le tribunal peut alors condamner l'employeur à la réparation de ce dommage.

b. Durée du travail et du repos

La plus grande partie des prescriptions de la loi sur le travail régissent la durée du travail et du repos. Dans ce domaine, les femmes sont évidemment soumises aux normes applicables à tous les travailleurs, mais sont en outre visées par des dispositions qui leur sont spécialement applicables. L'article 34 fixe les limites du travail de jour, qui ne peuvent se situer en deçà de 5 heures le matin, ni au delà de 22 (sous certaines conditions 23) heures le soir, et donne au Conseil fédéral la faculté de restreindre les possibilités de faire travailler des femmes la nuit et le dimanche. Cette faculté a été utilisée sous la forme des articles 70 et 71 de l'ordonnance 1, qui énumèrent les cas où le travail de nuit et du dimanche des femmes est autorisé et précisent que ce travail est subordonné à la délivrance d'un permis. En outre, l'article 36 de la loi sur le travail oblige l'employeur à tenir compte de la situation particulière des femmes qui tiennent un ménage. Il devra prendre leurs besoins en considération lors de l'établissement de l'horaire de travail et, sur demande, leur accorder vers midi une pause d'au moins une heure et demie (al. 1). Les femmes tenant un ménage peuvent, sans préjudice pour elles, refuser d'accomplir des heures supplémentaires (v. al. 2).

Si les restrictions apportées par la loi sur le travail et son ordonnance 1 au droit d'affecter des femmes au travail de nuit et du dimanche constituent bien une protection efficace des travailleuses, il n'en faut pas moins garder à l'esprit que l'ordonnance 2 du 14 janvier 1966 concernant l'exécution de la loi sur le travail prévoit une série d'exceptions destinées à des catégories d'entreprises ou de travailleuses déterminées.

S'agissant des travailleuses qui ne sont soumises à aucune réglementation de droit public en matière de durée du travail et du repos, force est de constater que le code des obligations ne comporte dans ce domaine qu'une disposition sur les congés, à savoir l'article 329. Celui-ci pose le principe selon lequel l'employeur doit accorder au travailleur un jour de congé par semaine, qui sera «en règle générale» le dimanche et qui pourra (par exception et avec le consentement du travailleur) être scindé en demi-journées ou groupé avec d'autres jours de congé (al. 1 et 2). Les intérêts des deux parties devront être pris en considération (al. 3).

Comme indiqué plus haut, au sujet de l'hygiène et de la sécurité³, la travailleuse peut s'adresser à l'inspection cantonale du travail en cas d'inobservation de la loi sur le travail et au juge civile en cas d'inobservation du code des obligations.

c. Egalité de rémunération

D'une manière générale, la travailleuse ne possède pas encore de

³ V. *supra*, litt. a.

moyens de droit lui permettant de demander directement satisfaction lorsqu'elle estime que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale n'est pas appliqué. Certes, la Suisse a ratifié, le 29 septembre 1972, la convention (n° 100) concernant cette question, qui avait été adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1951. Mais cet instrument, s'il oblige les Etats qui l'ont ratifié à *assurer* l'application du principe de l'égalité de rémunération dans les secteurs où ils interviennent directement pour la fixation des salaires, ne leur impose qu'une obligation *d'encourager* cette application dans tous les autres secteurs. Or, en Suisse, l'Etat ne fixe en principe pas de salaires minimums, la question étant le plus souvent réglée par conventions collectives. Dans le secteur privé du moins, il ne peut donc que recommander aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération dans ces conventions⁴.

2. Protection en cas de maternité

La législation sur le travail comprend des dispositions sur le congé de maternité, les pauses d'allaitement, la protection contre le licenciement des femmes enceintes et des accouchées et l'interdiction d'affecter les femmes enceintes ou qui allaitent leur enfant à certains travaux.

a. Congé de maternité

La question du congé de maternité est liée à celle du salaire en cas d'empêchement de travailler.

En ce qui concerne la *durée* d'un tel congé, l'article 35, alinéa 1, de la loi sur le travail dispose qu'une femme enceinte ne peut être occupée que si elle y consent et jamais au delà de l'horaire ordinaire de travail. Sur simple avis, elle peut se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Il ressort de l'alinéa 2 que les mères ont droit à un congé de huit semaines après l'accouchement. Cette période ne peut être ramenée à six semaines que si l'intéressée en fait la demande et produit un certificat médical attestant le rétablissement de sa capacité de travail. Pour les travailleuses qui ne sont pas soumises à la loi sur le travail, le code des obligations admet implicitement le droit au congé en cas de maternité, puisqu'il fait de celle-ci l'une des causes d'empêchement de travailler (telles que maladie, accident et service militaire) au sens de son article 324^a (v. al. 3), qui

⁴ Sur la question, v. VOEGELI Claude, *Les effets juridiques de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération*, in *Revue syndicale suisse*, 1972, p. 197.

ne régleme toutefois que la durée du paiement du salaire, et non celle du congé.

Quant au *salaire* à verser pendant le congé de maternité, la loi sur le travail ne traite pas de cette question, qui ressortit au droit privé. C'est l'article 324^a, déjà mentionné, du code des obligations qui s'applique. Il régit d'une manière générale le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler causé par un événement qui exerce ses effets dans la personne du travailleur. D'après l'alinéa 2 de cette disposition, la travailleuse empêchée pour cause de maternité a droit au salaire pendant une période qui sera fixée essentiellement en proportion de la durée des rapports de travail, mais ne peut être inférieure à trois semaines pendant la première année de service. L'alinéa 1 impose une sorte de délai d'attente, en ce sens que la travailleuse ne peut jouir de ce droit que si le contrat de travail a effectivement duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois. Cela signifie que le droit au salaire en cas d'empêchement dû à la maternité ne s'ouvre pas à la travailleuse liée par un contrat à durée indéterminée (forme la plus courante) avant l'écoulement des trois premiers mois de service, alors qu'il lui est ouvert dès le premier jour de service si le contrat a été conclu pour une durée déterminée et à condition que celle-ci soit au moins de trois mois (le droit au salaire n'étant donc pas ouvert si la durée déterminée est de moins de trois mois). Enfin, une réglementation conventionnelle peut remplacer le versement du salaire en cas d'empêchement dû à la maternité par les prestations d'une caisse d'assurance, à condition qu'elles soient au moins équivalentes (art. 324^a, al. 4, CO).

Il convient de relever que, pendant la première année de service, la durée du paiement du salaire en cas d'empêchement dû à la maternité (trois semaines, v. art. 324^a, al. 2, CO) est inférieure à la durée pendant laquelle une travailleuse soumise à la loi sur le travail ne peut pas être occupée (huit, éventuellement six, semaines; v. art. 35, al. 2, LT). Il devrait être remédié à cette distorsion par le versement de prestations de l'assurance-maladie ou d'une véritable assurance-maternité. A noter que le contrat individuel de travail, une convention collective ou un contrat-type de travail peuvent déroger à l'article 324^a du code des obligations dans un sens plus favorable à la travailleuse, par exemple en fixant une durée plus longue pour le paiement du salaire ou un délai d'attente plus bref.

b. Pauses d'allaitement

L'article 35, alinéa 3, de la loi sur le travail prescrit que, même après le congé consécutif à l'accouchement, les mères qui allaitent elles-mêmes leur enfant ne peuvent être occupées que si elles y consentent et que l'employeur leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement.

ment. La loi ne fixe pas de normes plus précises sur les pauses d'allaitement.

En ce qui concerne les travailleuses non soumises à la loi sur le travail, il faut remarquer que le code des obligations ne contient aucune disposition régissant expressément les pauses d'allaitement. Mais son article 329, alinéa 3, oblige de manière générale l'employeur à accorder au travailleur «les heures et jours de congé usuels». Cette règle peut s'appliquer aux femmes qui allaitent leur enfant.

c. Protection contre le licenciement

Il résulte de l'article 336^e, alinéa 1, lettre c, du code des obligations que l'employeur ne peut congédier une travailleuse pendant les huit semaines qui précèdent la date prévisible de l'accouchement, ni pendant les huit semaines qui suivent celui-ci. La norme ne s'applique qu'après l'expiration du temps d'essai, mais il y a lieu de rappeler que celui-ci ne peut dépasser trois mois (art. 334, al. 2, CO). Le congé signifié pendant la période de protection est nul; s'il a été donné avant cette période, le délai de congé est suspendu pendant l'écoulement de celle-ci et le terme de congé est reporté (art. 336^e, al. 2 et 3, CO).

Le contrat individuel de travail, une convention collective ou un contrat-type de travail peuvent fixer une période de protection plus longue que celle de la loi, à condition d'apporter une amélioration parallèle en faveur de l'employeur (v. art. 336^f CO, qui protège l'employeur contre la démission d'un travailleur appelé à la remplacer ou à remplacer un cadre de l'entreprise).

d. Travaux interdits

Comme indiqué plus haut⁵, l'article 33, alinéa 2, de la loi sur le travail permet au Conseil fédéral de dresser une liste des travaux auxquels les femmes ne doivent pas être affectées. En ce qui concerne particulièrement les femmes enceintes et celles qui allaitent leur enfant, l'article 67 de l'ordonnance 1 les autorise à refuser d'accomplir des travaux «notoirement nuisibles à la santé, à la grossesse ou à l'accouchement» et à se faire dispenser de l'exécution de travaux qui leur sont pénibles. Pour les travailleuses non soumises à la loi sur le travail, la règle générale inscrite à l'article 328 du code des obligations⁶ s'applique.

⁵ V. *supra*, ch. 1, litt. a.

⁶ *Idem*.