

# Règles sur la protection de la santé

- ⚠ Les règles qui suivent ne valent pas pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Elles ne sont notamment **pas applicables** aux personnes travaillant dans les exploitations agricoles, les transports publics, les ménages privés ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses à domicile, etc.
1. Selon l'article 6 LTr, l'employeur-e a un **devoir général de protection de la santé** de son personnel (hommes ou femmes). Pour protéger la santé de son personnel, l'employeur-e est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il ou elle doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs et des travailleuses.
  2. L'employeur-e a également un **devoir particulier de protection concernant les femmes enceintes et les mères qui allaitent**. Il ou elle doit en effet les occuper de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence (art. 35 LTr).
    - **Les femmes enceintes et les mères qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (art. 34 OLT3).**
    - **L'employeur-e n'est autorisé-e à les affecter à des travaux dangereux ou pénibles** que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risque ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer (art. 62 OLT 1).

Par **travaux pénibles ou dangereux**, on entend par exemple:

- Le déplacement manuel de charges (régulièrement plus de 5kg, occasionnellement plus de 10 kg) ;
- Les mouvements ou postures fatigantes (position courbée ou accroupie, étirement importants, etc.) ;
- Les travaux avec chocs secousses ou vibrations ;
- Les travaux ou froid (en dessous de -5 degré), à la chaleur (au-dessus de 28 degré) ou à l'humidité;
- Les expositions à des radiations nocives ou au bruit (dépassant ou égal à 85 dB (A) ;
- Les expositions à des substances ou des micro-organismes nocifs ;
- Les travaux reposant sur une organisation fortement contraignante du temps (travail d'équipe en rotation inverse, plus de 3 nuits consécutives, etc.).

Une **ordonnance** du Département fédéral de l'économie **sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité** décrit plus précisément ces types de travaux.

- ⚠ Si l'entreprise exécute des travaux qui peuvent être pénibles ou dangereux en cas de maternité pour la mère et/ou l'enfant, elle doit faire effectuer une **analyse de risques** par un-e spécialiste. Cette analyse doit identifier les dangers, évaluer les risques et proposer des mesures de prévention qui permettent d'éliminer ou de maîtriser ces

risques. L'entreprise a l'obligation d'informer les travailleuses du résultat de l'analyse et des mesures de protection qui doivent être prises. Si malgré tout il subsiste le moindre risque, il est interdit à l'employeur-e de continuer d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite au poste de travail en question. L'employeur-e doit alors lui proposer un travail équivalent sans risque.

✓ Si aucune mesure de protection appropriée ne peut être prise et que l'employeur-e ne peut procurer aucun emploi équivalent et sans risque, la femme enceinte ou celle qui allaite est dispensée d'aller travailler et percevra 80% de son salaire. Un travail est équivalent s'il implique un salaire, des exigences intellectuelles et des compétences comparables à celles du travail exercé jusqu'alors.

✓ **A leur demande**, les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont dispensées d'exécuter des travaux qui sont pénibles **pour elles** (art. 64 al. 1 OLT 1). Elles peuvent exiger de leur-e employeur-e qu'il ou elle leur propose une affectation à une activité non dangereuse ou non pénible **pour elle**. Toutefois, étant donné que dans ce cas l'activité exercée n'est pas objectivement dangereuse ou pénible mais qu'elle est ressentie par la femme comme étant pénible, l'impossibilité d'un transfert à un autre poste n'oblige pas l'employeur à verser le 80% du salaire. Le droit au salaire suivra cependant les règles applicables en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

⚠ Si par contre le ou la médecin en charge de l'examen de risque confirme par attestation que l'état de santé de l'intéressée ne permet pas une affectation à ce travail, soit temporairement soit durablement, le 80% du salaire est dû par l'employeur-e.

⚠ De même, les femmes qui disposent d'un certificat médical attestant que leur capacité de travail n'est pas complètement rétablie au cours des premiers mois suivant l'accouchement ne peuvent être affectées à une activité outrepassant leurs moyens. Le certificat médical doit préciser les activités que l'intéressée est en mesure d'exercer et celles qu'elle ne peut pas assumer. Il doit, dans la mesure du possible, indiquer des activités de substitution appropriées. Si aucune activité de substitution ne peut être proposée, le 80% du salaire est dû par l'employeur-e.

➤ **Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui exercent principalement leur activité debout** (art. 61 OLT 1), par exemple les vendeuses, les sommelières ou les coiffeuses, bénéficient, dès le 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures.

En plus des pauses ordinaires prévues par la loi, dès le 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes ont droit à une courte pause de dix minutes après chaque tranche de deux heures de travail. Ces pauses supplémentaires comptent comme temps de travail rémunéré.

Dès le 6<sup>ème</sup> mois de grossesse, les activités exercées en station debout ne peuvent excéder un total de 4 heures par jour. Toute travailleuse dont l'intégralité de la journée de travail habituelle s'exerce en station debout doit, au-delà de ce maximum de 4 heures, être affectée à une activité équivalente qui ne l'oblige pas à rester debout.

- ✓ Si l'employeur-e n'est pas en mesure de proposer à la travailleuse une telle activité de substitution, il ou elle est tenu-e de lui verser, pour le temps pendant lequel elle n'est pas autorisée à travailler, 80% de son salaire habituel.

**RAPPEL:** Les dispositions de la LTr ayant trait à la protection de la santé sont applicables au administrations publiques (fédérale, cantonales et communales).

A l'Etat de Fribourg, l'article 81 RPers mentionne expressément:

- l'octroi de pauses de dix minutes toutes les deux heures dès le quatrième mois de la grossesse pour les femmes travaillant essentiellement debout.
- la limitation à quatre heures au plus par jour de travail debout pour les femmes dès le sixième mois de grossesse.
- l'interdiction du travail de nuit durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement.
- la possibilité offerte d'un travail de jour aux femmes enceintes qui, durant leur grossesse, ne veulent pas travailler la nuit ou, à défaut, le paiement du traitement à raison de 80 %

Un résumé de ces règles figure dans le document «[Bases régissant la protection de la maternité](#)».