Enceinte et au travail: vous avez des droits!

Quels aménagements puis-je demander au travail? Dans quels cas est établi un certificat d'inaptitude? Qui peut m'informer si j'ai des questions? La loi prévoit une protection pour les femmes enceintes qui travaillent, par exemple un aménagement des horaires, ou la limitation du travail debout. Mais ces mesures sont souvent méconnues ou mal appliquées. Vous trouverez dans cet article le principales informations et ressources à connaître.

AUTRICES:
ISABELLE PROBST, FRANÇOISE RULFI,
ALESSIA ABDERHALDEN-ZELLWEGER, PEGGY KRIEF

Antje Kroll-Witzer

La grande majorité des femmes travaillent pendant leur grossesse, mais certaines conditions de travail peuvent nuire à leur santé et à celle de leur futur enfant. Une réglementation existe pour les protéger (Loi sur le travail et Ordonnance sur la protection de la maternité au travail [OProMa]), cependant son application reste insuffisante. Sur la base de nos recherches et des expériences de terrain en tant que sage-femme, psychologues et médecin du travail (voir l'encadré «Pour aller plus loin», p. 53), nous répondons ici à certaines des questions fréquemment posées par les futures mères à ce sujet.

A quel moment dois-je annoncer ma grossesse au travail?

En Suisse, il n'y a aucune obligation d'annoncer la grossesse à son employeur. Toutefois, en cas d'activité professionnelle à risque, il est important de l'annoncer au

Vous habitez le canton de Vaud? Participez à l'étude ParenTS!

Notre équipe mène une nouvelle étude sur le travail, la santé et le bien-être des parents après une naissance. Nous cherchons à comprendre comment les parents concilient le travail et la vie familiale pendant la première année de vie de l'enfant. Cette étude est réalisée en collaboration avec le Groupement des Sages-Femmes Indépendantes du canton de Vaud. Les mères et pères d'enfants nés à partir de mai 2026 dans le canton de Vaud peuvent y participer (défraiement de CHF 20.– par questionnaire rempli). Si votre sage-femme ne vous a pas encore proposé de vous inscrire, vous pouvez lui en parler ou vous inscrire directement.

Informations et inscription:
http://parents-travail-sante.ch

plus tôt pour bénéficier d'une protection adéquate. C'est par exemple le cas en présence de produits chimiques, car les risques sont souvent plus élevés en début de grossesse. Dans ces situations, votre employeur a l'obligation de vous informer dès votre engagement des risques et mesures de protection prévues. Parlez-en rapidement à votre sage-femme ou gynécologue. Ce dernier doit vérifier que votre poste est adapté à votre état de grossesse conformément à l'Ordonnance sur la Protection de la Maternité (OProMa). Dans le cas contraire, un certificat d'inaptitude pourra être établi (voir le tableau 1 ci-dessous), afin de protéger votre santé et celle de votre enfant.

Annoncer tôt votre grossesse permet aussi à votre hiérarchie d'organiser au mieux votre travail et celui de vos collègues. Des adaptations d'horaires ou de tâches peuvent être nécessaires. Lorsqu'elles sont anticipées, elles sont généralement plus faciles à gérer pour l'équipe.

Tableau 1: Comparaison entre inaptitude et incapacité de travail maladie

Critère	*Inaptitude au poste de travail*	*Incapacité de travail maladie*
Motif	Risques professionnels (port de charges, produits chimiques, microbes…) pour la grossesse	Problème de santé
Qui décide	Gynécologue ou médecin traitant (après vérification des mesures de protection comme l'analyse de risques)	Votre médecin ou votre sage-femme
Rémunération	Minimum 80 % du salaire, à charge de l'employeur	Assurance perte de gain: 80 % du salaire ou employeur 100 % du salaire sur une durée limitée selon votre ancienneté
But	Retirer la travailleuse d'une situation dangereuse pour elle et son futur enfant	Permettre la guérison ou le rétablissement

Tableau 2: Informations sur vos droits

Informations	*QRCodes*	*Précisions*
Vidéo explicative sur l'OProMa	www.youtube.com	Information sur les rôles des acteurs de l'OProMa et la consultation spécialisée en médecine du travail, les principaux résultats de la recherche menés en Suisse
Protection de la maternité (Seco)	www.seco.admin.ch	Brochure d'information pour les travailleuses enceintes
Tableau récapitulatif de la protection de la maternité (Seco)	www.seco.admin.ch	
Rôle des acteurs de l'OProMa	Unisante.ch	Schéma synthétique
Retour au travail – Check-list pour les mères qui allaitent (Promotion allaitement maternel Suisse en plusieurs langues)	allaiter.ch	

Quels aménagements du travail puis-je demander?

La loi prévoit plusieurs aménagements du travail: limitation de la journée de travail à 9h, pas de travail du soir et de nuit, ni d'heures supplémentaires, limitation du travail debout… Le tableau synoptique du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) offre une vue d'ensemble aux différents temps de la maternité (voir le tableau 2 ci-contre en bas). Si votre entreprise ne vous fournit pas d'informations sur vos droits et sur les risques professionnels liés à votre poste, vous pouvez vous adresser au conseil en périnatalité de votre canton (voir l'encadré ci-dessous), ou à votre gynécologue ou votre sage-femme. Ne restez pas seule avec vos questions. Dans le canton de Vaud, votre médecin ou sage-femme peut vous orienter vers la consultation spécialisée de médecine du travail «travailleuses enceintes» d'Unisanté. Dans notre étude, 44 % des femmes orientées vers cette consultation ont pu reprendre un travail sécure et la grande majorité se sont déclarées satisfaites de l'accompagnement.

A combien de congé maternité ai-je droit?

Outre le congé de maternité (14 semaines) et de paternité / de l'autre parent (deux semaines), il existe parfois un congé allaite-

Ressources spécialisées pour les travailleuses enceintes

Dans la version en ligne de cet article, vous trouverez un tableau présentant des lieux de consultations spécialisées pour les travailleuses enceintes, par canton, et avec tous les liens internet. Vous y recevrez conseils et soutien en cas de situation difficile.

A lire sur https://obstetrica.ch

ment et, selon les situations, le droit à une allocation cantonale de maternité[1]. Certaines conventions collectives de travail (CCT) ou règlements d'entreprises offrent des durées de congé plus longues et des rémunérations plus favorables.

Dans de nombreux cas, les difficultés viennent d'un manque de connaissance de la réglementation par l'employeur.

Planifier son retour après le congé maternité

Renseignez-vous auprès de votre service des ressources humaines pour connaître vos droits et planifier votre retour: horaires adaptés, vacances, congés d'allaitement, etc. Des informations devraient aussi vous être données sur votre droit de poursuivre l'allaitement au travail si vous le souhaitez: temps rémunéré pour allaiter ou tirer votre lait, espace dédié à l'allaitement, etc. Une bonne planification du retour est bénéfique tant pour vous que pour votre entourage professionnel.

[1] Vous trouverez dans la version en ligne de cet article un tableau récapitulatif de la durée minimale des différents congés: https://obstetrica.ch

Que faire si mes droits au travail ne sont pas respectés…

… Et/ou s'il y a des tensions avec mon employeur? Dans de nombreux cas, les difficultés viennent d'un manque de connaissance de la réglementation par l'employeur. Il peut être utile de lui présenter la brochure officielle du Seco *Protection de la maternité* et de discuter de son application dans votre situation. Plusieurs ressources existent pour connaître vos droits (voir le tableau 2 p. 52).

Soutiens et ressources spécialisées

Vous cherchez un soutien face à une situation difficile? Vous trouverez dans la version en ligne de l'article (voir l'encadré p. 52) un lien vers des ressources spécialisées de chaque canton. De manière générale, votre sage-femme, votre gynécologue ou votre médecin traitant sont là pour vous orienter, y compris pour les questions liées à l'emploi. En cas de conflit avec l'employeur, votre syndicat ou une protection juridique sont des ressources précieuses. Rappelons que le licenciement est en principe interdit pendant la grossesse et les 16 semaines après l'accouchement sauf pendant la période d'essai. La Loi sur l'Egalité considère comme abusif un licenciement ultérieur en raison de la maternité. Les bureaux de l'égalité cantonaux peuvent fournir une première orientation. En cas de non-respect de la législation (par ex. licenciement, non-paiement du 80 % du salaire en cas d'inaptitude), vous pouvez vous adresser gratuitement à l'inspection du travail. ⊙

Pour aller plus loin

Abderhalden-Zellweger, A., Probst, I., Vonlanthen, J., Moschetti, K., Brunner, L., Renteria, S.-C. & Krief, P. (2024) Grossesse et médecine du travail. *REISO, Revue d'information sociale*. www.reiso.org

Gravel, A. R., Probst, I., Riel, J., Abderhalden-Zellweger, A. & Krief, P. (2025) *Grossesse en milieu de travail. Défis de santé et de justice au travail*. Presses de l'Université du Québec.

Krief, P., Probst, I., Abderhalden-Zellweger, A., Renteria S.-C., Kamara, M. & Clair, C., (2022) Protection des travailleuses enceintes et allaitantes en Suisse: guide pratique. *Revue Médicale Suisse*; 18(788), 1306-1312. https://doi.org/10.53738/revmed.2022.18.788.1306

AUTRICES

Isabelle Probst,
psychologue PhD, professeure associée à la Haute Ecole de Santé – Vaud – Haute école spécialisée de Suisse occidentale.

Françoise Rulfi,
sage-femme conseillère, MSc, conseil en périnatalité PROFA.

Alessia Abderhalden-Zellweger,
psychologue PhD, Haute Ecole de Santé – Vaud – Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale.

Peggy Krief,
médecin du travail cadre académique, Département santé, travail et environnement – Unisanté – UNIL.