



## AGENDA GENERAL d'une grossesse à gérer sur le lieu de travail

Lancé en 2011, le site [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) a été totalement repensé. L'objectif visé a été de le simplifier. Les informations auxquelles les utilisateurs accédaient via la création d'un compte personnalisé sont désormais résumées dans cette unique fiche.

mamagenda.ch aide chacun et chacune, employée, employeur ainsi que futur père et second parent, à se poser les bonnes questions au bon moment. L'agenda général de mamagenda.ch informe du déroulement courant d'une grossesse, propose des dates d'entretiens et leurs thèmes de discussion à des moments particuliers. Il conduit employeurs et futurs parents au travers des dispositions et réglementations légales relatives à la période avant et après la naissance. Son utilisation est gratuite, mais toute contribution est la bienvenue (pour la mise à jour).

### Plan

- A. [Les dispositions légales générales de protection de la santé](#)
- B. [Un entretien au bon moment](#): planification des 9 entretiens avec les thèmes de discussion
  - Pendant la grossesse : 3 entretiens + 1 entretien RH - responsable hiérarchique
  - [Après la naissance](#) : 2 entretiens téléphoniques + 1 entretien
  - [Après le retour au travail](#) : 2 entretiens
- C. [Les jalons](#) d'une grossesse au travail (et dispositions légales liées à un délai)
  - Pendant la grossesse
  - [Après l'accouchement](#)
  - A la reprise du travail

### A. Les dispositions légales

La femme enceinte bénéficie de mesures particulières sur son lieu de travail dans le but de protéger sa santé et celle de son futur enfant. Celles-ci s'appliquent en théorie dès le premier jour de grossesse. En pratique, l'employeur doit être mis au courant d'une grossesse en cours pour qu'il puisse exercer son devoir de protection envers son employée.

#### Travail (LTr 35a, al. 1)

En principe, les femmes enceintes ne peuvent être employées sans leur consentement

#### Temps de travail (OLT 1 60, al. 1)

9 heures au maximum (pas d'heures supplémentaires)

#### Absences (art. 35a al. 2 LTr)

Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter

#### Travaux pénibles (OLT1 64, al. 1)

Les femmes enceintes sont dispensées, à leur demande, des travaux qui sont pénibles pour elles.

#### Travaux dangereux (OLT 1 62)

Ils sont interdits. La femme enceinte n'a pas le droit de porter de lourdes charges p. ex. Les sources de dangers au travail sont les chocs, les secousses, le froid, la chaleur, l'humidité, le bruit, les radiations ou les substances toxiques.

#### Travail en équipe (Ordonnance sur la maternité 14)

Une rotation régulière vers l'arrière des postes de travail (nuit, soir, matin) ou inclut plus de trois nuits de travail consécutives sont interdits aux femmes enceintes.

#### Travail à la pièce ou à la chaîne (cadencé) (Ordonnance sur la maternité 15)

Interdit si le rythme du travail est dicté par une machine ou une installation technique et ne peut pas être réglé par la travailleuse elle-même.



**Les autres dispositions légales qui interviennent en cours de grossesse sont notées en gras et précédées du signe §.**

Voir « [Horaires et conditions de travail](#) » dans le Manuel **Informaternite.ch**.

## B. Un entretien au bon moment

**mamagenda.ch** propose 3 entretiens durant la grossesse entre employée et son ou sa supérieur.e hiérarchique, et 1 entretien entre le ou la responsable RH et le ou la supérieur.e directe de la travailleuse enceinte.

Durant le congé maternité, **mamagenda.ch** propose 2 entretiens téléphoniques et 1 entretien en face-à-face.

Après le retour au travail, 2 entretiens sont à prévoir.

### PENDANT LA GROSSESSE

#### *Entretien 1 - à planifier jusqu'à la 18ème semaine de grossesse*

Ce premier entretien permet à la collaboratrice de vous annoncer officiellement sa grossesse. Les thèmes qui devraient être abordés sont les suivants:

- ☑ félicitations: attendre un enfant est une bonne nouvelle en soi;
- ☑ invitation à un 2ème entretien, (2 semaines après) annonce d'un 3ème en fin de grossesse;
- ☑ présentation et discussion sur l'utilisation du site **mamagenda.ch**. Il faudra notamment s'assurer que la collaboratrice a la possibilité de consulter internet depuis son domicile. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez imprimer les fiches qui la concernent et les lui donner;
- ☑ état de santé de la collaboratrice;
- ☑ informations sur les prestations de l'entreprise pour les (futurs) parents. C'est le moment idéal pour mettre votre politique du personnel en valeur : réglementation interne sur le congé maternité; niveau du salaire assuré durant le con-

gé maternité; obligation de débiter le congé maternité avant l'accouchement (le congé maternité fédéral de 14 semaines n'est pas prévu pour cela); facilités mises à disposition des femmes enceintes; solutions de garde « maison »; toutes autres attentions destinées aux parents, etc.;

- ☑ invitation à réfléchir sur les thèmes qui seront abordés au deuxième entretien:
  - ⇒ poste de travail actuel
  - ⇒ flux d'informations
  - ⇒ allaitement
- ☑ souhait de la collaboratrice d'être accompagnée aux entretiens suivants (par une collègue si la langue pose problème, par le ou la partenaire).

#### *Entretien 2 - à planifier 2 semaines après le premier jusqu'à la 19ème semaine de grossesse*

Le deuxième entretien permet d'aborder des thèmes précis d'organisation du travail :

- ☑ faire l'état de la situation actuelle du poste de travail (travail à la chaîne, avec contraintes physiques, responsabilités de personnes, suppléance actuelle, etc.);
- ☑ mentionner l'existence du « Passeport maternel » qui contient des informations médicales importantes. Suggérer d'en faire remplir un par le médecin traitant, et de l'avoir sur soi en tout temps;
- ☑ organiser la circulation de l'information (qui informe qui en interne, dans les équipes, etc.) pendant la grossesse;
- ☑ formuler les attentes de l'employeur à l'égard de son employée enceinte;
- ☑ réduire le temps de travail durant la grossesse;
- ☑ allaiter au travail: le point sur les droits, les facilités mises à disposition, informations et renvoi sur les conseils en allaitement;
- ☑ si cela n'a pas pu être fait au 1er entretien, donner les prestations de l'entreprise pour les (futurs) parents;
- ☑ fixer le 3ème entretien (32ème semaine de



grossesse) et réfléchir aux thèmes suivants :

- ⇒ informations durant le congé
- ⇒ répartition des tâches durant le congé
- ⇒ durée du congé prévue
- ⇒ le retour au travail (souhaits)

### **Entretien 3 RH / responsable hiérarchique - à planifier entre l'entretien 1 et 2 avec l'employée**

Si votre entreprise dispose d'un service du personnel dédié, un entretien est indiqué entre le 1er et le 2ème entretien pour obtenir un soutien interne. A cet entretien, la collaboratrice ne participe normalement pas.

Cet entretien vous permettra notamment de clarifier les points suivants :

- revue des dispositions légales de protection de la maternité et de la femme allaitante;
- les modèles d'organisation du travail possibles;
- la conclusion d'une Convention de retour (voir Fiche No 15 - Convention pour le retour)
- les congés payés et non payés;
- l'organisation du travail durant les longues absences.

### **Entretien 4 - à planifier env. 8 semaines avant la date de l'accouchement prévue**

Le 3ème entretien avec la collaboratrice permet de conclure plusieurs points importants :

- état de santé, nécessité de réduire le temps de travail durant la grossesse;
- organisation de la circulation de l'information (qui informe qui en interne, dans les équipes, etc.) pendant le congé maternité;
- planification de l'absence (répartition des tâches);
- prolongation du congé maternité par des vacances, un congé non payé, etc.;
- retour au travail : les souhaits des deux parties;
- variantes d'organisation du travail à disposition;
- convention pour le retour : à conclure avant

l'accouchement

### **APRES LA NAISSANCE**

#### **Entretien 5 - par téléphone, une semaine après la naissance**

Un téléphone la deuxième semaine après l'accouchement est bienvenu pour demander des nouvelles.

#### **Entretien 6 - par téléphone, 4 semaines avant le retour au travail**

Vous devriez appeler votre collaboratrice pour :

- prendre de ses nouvelles;
- pour fixer un entretien personnel 2 semaines avant la reprise du travail;
- proposer de venir sur place avec le bébé pour voir comment l'allaitement pourra se passer concrètement (visite du local, voir où est le frigo, etc.)

Si vous ne l'avez pas encore fait, il est important de prendre connaissance des dispositions légales qui protègent la santé des femmes accouchées et allaitantes. La plupart des dispositions de protection de la femme enceinte concernent aussi la femme qui allaite.

#### **Entretien 7 - à planifier 2 semaines avant le retour**

Cet entretien sert à reprendre contact. Les points suivants devraient notamment y être abordés :

- état de santé de la collaboratrice, besoins particuliers;
- état de santé de son nouveau-né;
- validation de la date du retour;
- validation du mode d'allaitement choisi;
- indications des personnes de référence dans l'entreprise (infirmier-ère, médecin, assisant-e sociale, etc.);



- éventuellement proposer un bilan de compétences;
- éventuellement proposer une courte formation pour favoriser la reprise du rythme de travail;
- annoncer l'entretien de bilan personnel après 1 mois de reprise et un entretien situationnel après 2 mois de reprise.

## APRES LE RETOUR AU TRAVAIL

### Entretien 8 - à planifier environ 4 semaines après

Ce premier entretien après le retour est un bilan personnel qui servira à traiter les thèmes suivants:

- organisation;
- difficultés et tensions personnelles;
- temps de travail;
- éventuellement allaitement

### Entretien 9 - à planifier environ 8 semaines après

L'entretien situationnel servira à traiter les thèmes suivants:

- travail au sein de l'équipe;
- tensions et difficultés

## C. Les jalons d'une grossesse au travail

Chaque grossesse, chaque travailleuse est unique. Les informations suivantes sont données à titre indicatif.

### PENDANT LA GROSSESSE

#### Dès la semaine 16, jusqu'à la semaine 18

La travailleuse enceinte commence à ressentir des douleurs de chaque côté du bas-ventre, aux points

d'attache ligamentaires de l'utérus, qui grandit, sur les os du bassin. Les ligaments, les muscles se détendent. Les mesures de protection de la santé pour les travaux pénibles et dangereux (charges, postures, chocs, etc.) sont à consulter.

La travailleuse a besoin d'uriner plus fréquemment. Attention, il est déconseillé à la future mère de boire moins !

Dès la 18ème semaine, la grossesse commence à se voir. Certains vêtements ajustés doivent être changés pour des tailles plus amples. Si votre entreprise fournit des habits de travail (uniformes, blouses de travail, etc.), vous devez en proposer de nouveaux, adaptés. En cas de forfait accordé pour des habits particulier (par exemple, «business look»), un geste supplémentaire de l'employeur est le bienvenu.

#### Dès la semaine 19, jusqu'à la semaine 22

Le bébé bouge et la future mère commence à le sentir. Cela peut être surprenant. Soyez attentif. Un petit mot gentil, peut-être en aparté, sera le bienvenu.

La travailleuse ressent moins de nausées, subit moins de vomissements. Mais certaines femmes ressentent les désagréments du début encore durant quelques semaines. Une certaine compréhension de l'employeur est appréciée.

**§ La loi impose que les travailleuses enceintes qui exercent leur activité principalement debout ne peuvent pas le faire plus de 4 heures par jour, ceci dès le 6ème mois de la grossesse.**

Voir « [Protection de la santé sur le lieu de travail](#) » dans le le Manuel [Informaternite.ch](#).

#### Dès la semaine 24, jusqu'à la semaine 27

La future mère commence à être plus souvent fatiguée en raison du poids du bébé sur le dos, les vertèbres et les jambes. Elle doit pouvoir se reposer, s'asseoir, s'allonger, mettre ses jambes à plat.

N'hésitez pas à inviter la travailleuse enceinte à se reposer, car certaines femmes ignorent leur fatigue, croyant bien faire. A moyen terme, cette attitude peut les mener à devoir s'absenter de leur travail en raison d'un épuisement précoce.

Veuillez consulter les



exigences de la loi sur les lieux de repos à mettre à disposition.

**§ Si le bébé de votre collaboratrice naît de manière prématurée, elle a droit au congé maternité après 23 semaines complètes.**

**§ La loi impose que les travailleuses enceintes qui exercent leur activité principalement debout ne peuvent pas le faire plus de 4 heures par jour, ceci dès le 6ème mois de la grossesse. (OLT 1 61, al. 2)**

Voir « [Horaires et conditions de travail](#) » dans le Manuel **Informaternite.ch**.

### *Dès la semaine 31, jusqu'à la semaine 37*

Voyages professionnels en avion : pour les employées qui voyagent, les compagnies d'aviation ont chacune des restrictions de voyage pour les femmes enceintes, dès la 34-36e semaine. Il est conseillé de se renseigner avant de planifier un voyage par avion (un certificat médical est souvent demandé).

**§ Aucun travail de nuit n'est autorisé entre 20h et 6h durant les 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Si aucun travail équivalent ne peut être proposé, la future mère a le droit de rester à la maison et reçoit 80 % de son salaire. (LTr 35a al.4)**

Vers la 35ème semaine, la future mère commence à être plus souvent *fatiguée* en raison du poids du bébé sur le dos, les vertèbres et les jambes. Elle doit pouvoir s'asseoir, s'allonger, mettre ses jambes à plat. N'hésitez pas à inviter la travailleuse enceinte à se reposer. Veuillez consulter les exigences de la loi sur les lieux de repos à mettre à disposition.

Dès la fin de la 36e semaine, si le bébé de votre employée naît, c'est *sans danger* pour lui. La travailleuse est certainement soulagée, c'est un cap important de la grossesse.

Il est utile de *connaître l'endroit* où va accoucher la travailleuse, pour pouvoir organiser l'envoi d'une carte de félicitations lorsque ce sera le moment.

## **APRES L'ACCOUCHEMENT**

### *1ère semaine*

Votre collaboratrice a accouché ! Un téléphone à la maternité pour la féliciter et prendre de ses nouvelles est indiqué. Les fleurs sont plus appréciées lors du retour au domicile. Vous pouvez organiser la signature d'une carte collective, éventuellement un cadeau commun.

Durant 8 semaines, votre collaboratrice a l'interdiction formelle de travailler. Mais vous pouvez désormais organiser le maintien du contact avec elle.

**§ Toutes les femmes actives en Suisse qui accouchent ont droit à un congé maternité payé de 14 semaines au moins après la naissance. Le droit aux allocations naît dès la jour de la naissance et se termine au 98e jour (soit après 14 semaines).**

Voir « [Droit au congé maternité](#) », « [Droit à l'allocation](#) » et « [Allocations de maternité](#) » dans le Manuel **Informaternite.ch**.

**§ La mère n'a pas le droit de travailler durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Si elle reprend son travail après cette interdiction, elle perd son droit aux allocations de maternité (Ltr 35 a al. 3 ; LAPG 16d).**

### *2ème semaine*

Si vous l'aviez prévu, l'envoi d'un bouquet de fleurs au domicile de votre collaboratrice sera très apprécié.

### *3ème semaine*

La lettre-type de félicitations est à envoyer à votre collaboratrice. Elle a notamment pour but de l'informer sur la date de fin de son congé maternité, de son solde de vacances à disposition et de son solde d'heures supplémentaires (réalisées avant la grossesse). Cette lettre-type contient aussi des informations sur les allocations de maternité et des documents dont vous avez besoin.



## 9ème semaine

Après l'interdiction totale de travailler, la femme accouchée peut recommencer à travailler, si elle le souhaite.

Comme il lui revient de décider si elle allaite ou pas, et si elle poursuit l'allaitement de son enfant après la reprise de son travail. Au cours de la première année de vie de l'enfant, la loi pose comme principe que les mères ont le droit d'allaiter leur enfant au travail. Tout le temps nécessaire à le faire doit leur être accordé par l'employeur, durant la première année de vie de l'enfant.

**§ Depuis le 1er juin 2014, le temps qu'une femme consacre à l'allaitement au travail est rétribué selon une échelle qui varie en fonction du nombre d'heures travaillées quotidiennes:**

- **Au moins 30 minutes par jour pour celles qui travaillent jusqu'à 4 heures par jour**
- **Au moins 60 minutes par jour pour celles qui travaillent plus de 4 heures par jour**
- **Au moins 90 minutes par jour pour celles qui travaillent plus de 7 heures par jour.**

La loi prévoit que le temps consacré au pompage du lait équivaut au temps d'allaitement. (OLT1 60, al.2).

La durée de ces dispositions est d'une année après la date de l'accouchement.

## 12ème semaine

Après 2 entretiens téléphoniques durant le congé maternité, vous allez rencontrer votre collaboratrice une première fois deux semaines avant la reprise de son travail (voir [l'entretien 7, page 3](#)).

Les dispositions légales de protection de la santé de la femme allaitantes sont à observer, en particulier les éléments suivants:

- le consentement de la travailleuse pour travailler est nécessaire si elle allaite (pour toute la durée d'allaitement, soit jusqu'à une année);
- les femmes allaitantes sont dispensées des travaux pénibles pour elles, à leur demande;

- pas plus de 9 heures de travail par jour au maximum (ou ce qui est convenu par contrat sans excéder 9h/jour), pas d'heures supplémentaires;
- les travaux dangereux sont interdits (pour la durée d'allaitement);
- le travail en équipe est interdit (pour la durée d'allaitement);
- pas de travail à la chaîne ou à la pièce (pour la durée d'allaitement);
- l'horaire de nuit est à modifier sur demande (durée allaitement, jusqu'à 1 an);
- la femme accouchée est protégée contre le licenciement durant 16 semaines après l'accouchement!: ce qui veut dire que la femme allaitante peut prolonger le congé maternité officiel de 14 semaines de 2 semaines si elle le souhaite;
- la protection contre licenciement discriminatoire ou de rétorsion est prévue par la Loi sur l'égalité.

## A LA REPRISE DU TRAVAIL

### Semaine 1

Votre collaboratrice reprend son activité. En organisant avec soin ce premier jour, vous lui faites sentir qu'elle est attendue et bien accueillie :

- une carte collective, des fleurs sa place de travail ou une attention particulière marquera son retour;
- un court entretien durant la première matinée est à prévoir.

### Semaine 2

Si votre collaboratrice poursuit son allaitement, il est nécessaire d'observer les dispositions légales de protection de la santé de la femme allaitante.

Voir « [Allaitement—protection particulière](#) », « [Capacité de travail réduite](#) » et « [Horaires et conditions de travail](#) » dans le Manuel **Informaternite.ch**.