

Article 35

## Protection de la santé durant la maternité

<sup>1</sup> L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

<sup>2</sup> L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

<sup>3</sup> Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

### Alinéa 1

La santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent ainsi que celle de leur enfant sont exposées, dans le cadre du travail, à plus de risques que d'ordinaire. D'où la nécessité de prendre les mesures appropriées de façon à prévenir tout surmenage ou nuisance susceptible de porter atteinte à la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent.

Grossesse, maternité et période d'allaitement confrontent la femme à des sollicitations considérables. Il est donc indispensable d'écarter tout risque d'atteinte à sa santé en aménageant ou en adaptant ses conditions de travail de façon adéquate.

### Alinéa 2

Il peut se révéler impératif d'interdire la poursuite d'une affectation à des travaux pénibles ou dangereux au cours de la grossesse et de la période de l'allaitement. Lorsque des mesures spécifiques de protection de la santé de la femme ou de son

enfant sont appliquées, on peut renoncer à une interdiction d'occupation. L'article 62 OLT 1 prescrit la marche à suivre pour analyser les risques subordonnant l'activité des femmes enceintes et des mères qui allaitent à un certain nombre de restrictions.

### Alinéa 3

Lorsqu'il lui est interdit, aux termes de l'alinéa 2, de continuer d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite à son poste de travail, l'employeur est tenu de lui proposer, dans la mesure de ses possibilités, un travail équivalent dépourvu de ces risques. Le commentaire de l'article 35b, alinéa 1, LTr, expose les critères auquel doit satisfaire une activité de substitution pour être déclarée équivalente.

Si l'employeur n'est pas en mesure de lui proposer un travail de substitution équivalent, la travailleuse a droit au versement de 80% du salaire correspondant à son activité habituelle pendant toute la durée de l'interdiction d'affectation.