**9.4.12 Principes généraux des dispositions de protection OPROMA**

Ces principes se réfèrent aux critères d’évaluation de l’analyse des risques.

# Pendant la grossesse

Horaires de travail

* Pas d’heures supplémentaires et maximum 9h de travail par jour
* À partir du 4ème mois de grossesse : durée du repos quotidien 12h ; pauses supplé- mentaires 10 minutes toutes les 2 heures (comptées comme temps de travail).

Station debout

* A partir du 6ème mois de grossesse, station debout maximum 4h/jour

Port de charges

* Jusqu’à la fin du 6ème mois de grossesse compris, le port de charge régulier jusqu’à 5 kg est toléré, de même que le port occasionnel jusqu’à 10 kg.
* Dès le 7ème mois de grossesse, tout port de charge de plus de 5kg est interdit.

Atmosphères particulières

* Travaux à température > 28°C ou à l’humidité non admis (attention à bien aérer lors des douches)

Travail de nuit

* Le travail entre 20h et 8h du matin est interdit durant toute la durée de la grossesse en raison des tâches dangereuses décrites. Un travail équivalent avec des horaires de jour doit être proposé à la collaboratrice. Si aucun poste ne peut lui être proposé, elle a le droit de rester à domicile et toucher 80% de son salaire.

# Après l’accouchement

* Interdiction de travailler durant les 8 premières semaines après l’accouchement
* Entre 8 et 16 semaines après l’accouchement, les collaboratrices ont le droit de retour- ner travailler, mais n’y sont pas obligées.

# Allaitement

Pendant toute la durée de l’allaitement :

* Allaitement sur le lieu de travail : droit au temps nécessaire pour allaiter (annonce pré- alable au chef)
* Durée de travail : 9 heures maximum jusqu’à la fin de l’allaitement
* Risques toujours à prendre en compte jusqu’à la fin de l’allaitement :
	+ Risques biologiques
	+ Risques chimiques
	+ Travail de nuit

Pendant la première année d’allaitement :

* Allaitement sur le lieu de travail considéré comme temps de travail rémunéré (pendant maximum 52 semaines après accouchement) dans les limites suivantes (pour une jour- née de travail) :

≤4h : 30 minutes 4-7h : 60 minutes

>7h : 90 minutes Allaitement dans l'entreprise :

* L’intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée comme temps de travail Allaitement hors de l'entreprise :
* La moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée comme temps de travail

# Autres risques

Pour chaque personne travaillant seule, il faut créer la possibilité d’appeler de l’aide en cas de besoin à proximité de son poste de travail, à l’aide d’un téléphone, d’un téléphone mobile, d’un radiotéléphone, d’une alarme par câble ou par radio ou encore par l’intermédiaire d’un éventuel système de surveillance. Il s’agit de s’assurer que l’appel à l’aide puisse être entendu.

Nous vous recommandons d’interdire l’accès aux collaboratrices enceintes à des secteurs/uni- tés ayant des patients avec des troubles cognitifs et comportementaux (agressivité, violence physique).

# Consentement au travail, horaire de travail

On ne peut employer une femme enceinte ou une femme qui allaite qu'avec son consentement. Tout travail est interdit durant les 8 semaines qui suivent l’accouchement.

Entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement, les femmes ne peuvent être occupées que si elles y consentent.

Les heures supplémentaires (prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail) sont interdites durant toute la période de la grossesse et de l’allaitement.

# Travail de nuit

Pour les femmes enceintes et allaitantes, tout travail de nuit ou en équipes est interdit lorsqu'il est doublé de tâches dangereuses. De plus, les systèmes de travail en équipes particulière- ment préjudiciables à la santé sont interdits durant toute la durée de la grossesse (p.ex. 3x8 avec rotations antihoraires, travail de nuit sans alternance, etc.).

Si le travail de nuit ou en équipes n’est pas doublé de risques particuliers, la salariée enceinte qui fera du travail de soir (dès 20 h) ou de nuit devra si possible se voir proposer un travail de jour équivalent. Dans tous les cas, durant les 8 semaines avant l’accouchement, le travail de soir et de nuit est strictement interdit.

# Travaux subjectivement et objectivement pénibles

A leur demande, les femmes enceintes ou allaitantes sont dispensées des travaux qu’elles estiment être pénibles pour elles.

Par ailleurs, au retour du congé maternité, au cours des premiers mois suivant l'accouchement, les femmes qui disposent d'un certificat médical attestant que leur capacité de travail n'est pas complètement rétablie ne peuvent être affectées à une activité outrepassant leurs moyens.

# Travail en position debout

A partir du 4ème mois de grossesse, les travaux en station debout doivent être limités. Une durée de repos quotidien de 12h doit être garantie, et des pauses supplémentaires de 10mi- nutes toutes les 2h doivent être offertes.

Dès le 6ème mois, les activités exercées en station debout ne doivent pas excéder 4h/jour.

# Lieu de repos

Tout au long de la grossesse, mais aussi durant la période d’allaitement, les femmes doivent pouvoir s’allonger et se reposer à la demande dans des conditions adéquates. Ceci veut dire qu’un local de repos, au calme, pourrait idéalement être mis à disposition, avec une possibilité de s’allonger. Parfois, si un tel local est mis à disposition, il peut servir d’espace allaitement par la suite.

# Fumée passive

L’exposition des femmes enceintes et allaitantes à la fumée passive sur le lieu de travail est interdite sur la base de la non-exposition aux substances chimiques nocives.

# Travaux dangereux

Selon les Art. 7 à 13 de l’OProMa

# Exposition au bruit et aux basses fréquences

Il est interdit d’affecter des femmes à des postes de travail où elles sont exposées à des pres- sions acoustiques de plus de ≥ 85dB(A) (LEX 8h). En effet, un risque d’endommager l’ouïe existe pour le foetus. Les basses fréquences sont particulièrement néfastes.

# Mouvements et postures engendrant une fatigue précoce

Durant la grossesse et durant les 16 semaines après la naissance, ne sont pas admis :

* les impacts de chocs, secousses ou vibrations
* les mouvements et postures engendrant une fatigue précoce

Toute activité avec des machines vibrantes (en particulier vibrations ‘corps entier’), y compris des longs transferts ou déplacements en véhicule, sont à proscrire. Il faut prêter une attention particulière au risque de chocs, en particulier au niveau de l’abdomen, et supprimer ce risque.

Concernant la position assise prolongée, la travailleuse enceinte doit pouvoir se lever et/ou marcher si elle en ressent le besoin pour répondre aux besoins physiologiques de sa gros- sesse. L’aménagement du poste doit prévoir un siège confortable doté d’un support ou appui

lombaire et permettre, après ajustement à la hauteur désirée, que les pieds touchent le sol à plat. Il doit aussi prévoir un espace suffisant et convenable au niveau de l’abdomen de sorte qu’aucune pression ne soit appliquée indûment sur celui-ci lors de l’exécution des tâches en position assise. Les accessoires utilisés pour le travail doivent être situés dans la zone de préhension de la travailleuse de façon à éviter les extensions et torsions excessives du tronc.

# Travail à la tâche et travail cadencé

Le travail à la tâche ou le travail cadencé sont interdits si le rythme du travail ne peut pas être réglé par la travailleuse elle-même. Ceci est valable pour les femmes enceintes, mais pas pour les femmes allaitantes.

# Froid, chaleur, humidité

Il est interdit d’affecter les femmes enceintes et allaitantes à des travaux dans une température inférieure à -5°C, supérieure à 28°C ou à l'humidité. Une tenue adaptée doit être fournie pour des travaux se déroulant entre -5°C et 10°C. Des boissons chaudes doivent être mises à dis- position lors de travaux se déroulant en-dessous de 15°C.

# Risques biologiques

Tout au long de la grossesse, mais aussi durant la période d’allaitement, il faut s'assurer qu’il n’existe pas d’exposition à des agents pathogènes pouvant entraîner un dommage pour la mère ou pour l'enfant (travaux exposant régulièrement ou avec un haut risque d’exposition accidentelle). Exception: si une immunisation est établie (p. ex. vaccination, ou démontréepar une sérologie).

# Atmosphères particulières

Les femmes enceintes ne doivent pas être affectées à des travaux se déroulant dans une surpression importante ni dans des locaux à atmosphère appauvrie en oxygène (atmosphères contrôlées p.ex.).

# Radiations ionisantes

Les limites d’exposition sont prévues par l’ordonnance sur la radioprotection.

# Radiations non-ionisantes (champs électromagnétiques)

Des limites d’exposition pour les femmes enceintes sont prévues à l’annexe 1 de l’OProMa. Une évaluation spécifique du poste de travail est nécessaire en cas de travail en présence de champs électromagnétiques (p.ex. émetteurs radio, radar, Machines IRM, tables de cuisson par induction).

# Risque chimique

Il faut garantir que l’exposition à des substances dangereuses ne soit pas préjudiciable à la mère ni à l’enfant. Les valeurs limites d’exposition fixées dans la liste de la Suva en Suisse doivent en particulier être respectées (Publication VME / VLE SUVA 2013 réf. 1903.f).

Les femmes enceintes ne doivent pas être exposées aux substances cancérogènes, muta- gènes ou reprotoxiques, car celles-ci n’ont pas de seuil d’effet délétère sur la santé et peuvent exercer leurs effets avec de minimes expositions déjà. Notre recommandation est de garantir une exposition nulle face à des agents reprotoxiques dans le cadre de l’activité professionnelle de la femme enceinte (éviction de poste, ou utilisation d’équipements de protection et de pro- cédures clairement adaptés et fiables).

Le travail avec des gaz potentiellement asphyxiants tels le monoxyde de carbone sont interdits.

# Equipements de protection personnelle (EPI)

Si des mesures d'ordre technique (p.ex. isolement des processus, aspirations à la source, etc.) ou organisationnel ne permettent pas, ou que partiellement, d'éviter toute atteinte à la santé, l'employeur doit mettre à la disposition des employées des équipements individuels de protec- tion qui doivent être efficaces et dont le port peut être raisonnablement exigé des employées