

9 Protection de la santé

9.1 Introduction

Afin d'assurer le bien-être en entreprise et ainsi garantir la santé physique et psychique des travailleurs, il est essentiel que le système de santé et sécurité adopté prenne en compte des principes et des règles d'ergonomie, d'hygiène et de psychologie du travail. L'employeur doit ainsi veiller à ce que la santé au travail soit pris en charge de manière adéquate. Il doit en particulier s'assurer que les dangers soient identifiés, mesurés, évalués et réduits, voir éliminés, au moyen de mesures techniques, organisationnelles et personnelles (chapitres 4, 5 et 6 du Manuel).

L'employeur doit agir principalement dans les domaines suivants :

- Ergonomie : aménagement du poste de travail, adéquation de l'activité, de la charge de travail et de l'organisation ;
- Hygiène au travail : bruit, température, ventilation, substances nocives, poussières, etc. ;
- Contraintes psychosociales : facteurs de stress, monotonie, violence, conflits, harcèlement.

Certains groupes de travailleurs méritent une attention particulière :

- Jeunes travailleurs ;
- Femmes enceintes et mères allaitantes ;
- Travailleurs âgés ;
- Personnes en situation de handicap.

9.2 Environnement de travail

9.2.1 Lumière et éclairage – [art. 15 OLT 3](#)

La lumière influence la vision mais elle joue également un rôle crucial dans l'activité (stimulation, dynamisme, motivation), les processus physiologiques (comme le métabolisme, la circulation, l'équilibre hormonal, et le système immunitaire), ainsi que sur le psychisme. Les variations journalières et saisonnières de la lumière naturelle sont essentielles pour synchroniser le rythme circadien des fonctions physiologiques et psychologiques avec le cycle quotidien. Pour activer ces fonctions, il est nécessaire d'avoir, durant la journée, une certaine quantité de lumière atteignant la rétine avec une intensité suffisante et une température de couleur riche en bleu :

- Intensité lumineuse d'au moins 600 lux (pendant toute la durée du travail) ;
- Température de couleur entre 5300 et 6500 K.

Des postes de travail borgnes ne peuvent être acceptés que dans des conditions très particulière.

Attention ! Il est également essentiel de noter que les travailleurs âgés ont besoin d'une meilleure luminosité pour les tâches visuelles.

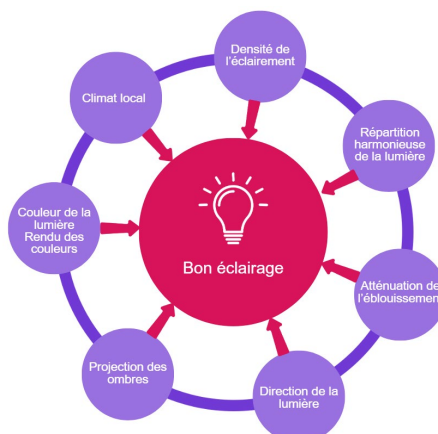


Figure 9 Critères de qualité de l'éclairage (source : SECO)



9.2.2 Climat des locaux – [art. 16 OLT 3](#)

Conformément à l'art. 16 OLT 3, tous les locaux doivent être suffisamment ventilés, naturellement ou artificiellement, en fonction de leur utilisation. La température ambiante, la vitesse et l'humidité relative de l'air doivent être calculées et réglées les unes par rapport aux autres de telle façon que le climat des locaux soit adapté à la nature du travail et ne soit pas préjudiciable à la santé.

La perception du climat intérieur par une personne varie en fonction de plusieurs éléments, tels que ses caractéristiques individuelles (comme l'état de santé, les préférences personnelles en matière de température, etc.), l'activité exercée, la tenue vestimentaire, ainsi que la saison.

9.2.2.1 Température de l'air adéquates sur le plan de la physiologie au travail

Température de l'air en °C Humidité relative de l'air en %		Activité
Hiver - saison froide Période de chauffage	Été - saison chaude Période de refroidissement	
21-23°C 30-50%	23-26°C ¹ 40-60%	Travail de bureau en position assise (saison froide, hiver, « période de chauffage »)
18-21°C 30-60%		En position debout et en mouvement Effort physique léger à modéré (par ex. préparation de commandes)
16-19°C 30-60%		Effort physique modéré (par ex. montage)

Vitesse de l'air maximale recommandée (courants d'air) au poste de travail en fonction de la température (exigence normale) :

- À 21°C : 0,13 m/sec (ventilation mécanique), 0,11 m/sec (groupes sensibles), 0,16 m/sec (ventilation naturelle) ;
- À 26°C : 0,18 m/sec (ventilation mécanique), 0,14 m/sec (groupes sensibles), 0,20 m/sec et plus (ventilation naturelle) ;
- Si les températures sont supérieures, des courants d'air plus fort peuvent être ressentis comme agréables.

Attention ! En vertu de [l'art. 8 OPROMA](#), les travaux effectués à l'intérieur par des températures ambiantes supérieures à 28°C doivent être considérés comme dangereux pour les femmes enceintes. Il en va de même lorsque la température ambiante est inférieure à -5°, ainsi que lorsque le travail est effectué régulièrement dans une forte humidité.

9.2.3 Qualité de l'air ambiant et ventilation – [art. 17 et 18 OLT 3](#)

Tous les locaux doivent être adéquatement ventilés, qu'il s'agisse de ventilation naturelle ou artificielle, en fonction de leur usage. Les polluants de l'air, tels que les gaz, vapeurs, brouillards, fumées, poussières, copeaux, ou autres, doivent être captés de manière efficace au plus près de leur source. Dans les locaux non industriels, la qualité de l'air intérieur doit être au minimum égale à celle de l'air extérieur.

Les postes de travail bénéficiant d'une ventilation naturelle doivent être aérés régulièrement, en tenant compte du volume de la pièce et du nombre de personnes présentes. Il est conseillé de ventiler en ouvrant les fenêtres pendant 5 à 10 minutes toutes les 1 à 2 heures.

Les bâtiments les plus modernes disposent d'une ventilation mécanique qui répond à des normes techniques.

¹ La température peut être provisoirement plus élevée dans les pièces ventilées naturellement lors de canicules.



9.2.4 Protection particulière des non-fumeurs

Conformément à la [loi fédérale sur la protection contre le tabagisme](#), tous les espaces clos utilisés comme lieux de travail doivent être non-fumeurs. Tout endroit où un employé doit se trouver pour accomplir ses tâches, que ce soit dans les locaux de l'entreprise ou ailleurs, est considéré comme un lieu de travail.

L'employeur peut mettre à disposition de ses employés fumeurs un espace dédié (fumoir) qui ne doit pas être utilisé comme lieu de travail. Dans ce cas, il doit s'assurer que la fumée ne se diffuse pas dans les zones non-fumeurs, par exemple en installant une ventilation adéquate.

À ce jour, les lois de protection contre le tabagisme passif ne couvrent pas les cigarettes électroniques. Toutefois, la SolBra recommande fortement de les interdire sur le lieu de travail.

9.2.5 Bruits et vibrations – [art. 22 OLT 3](#)

Les bruits et vibrations doivent être évités ou atténués. Étant donné que ces aspects sont peu ou pas pertinents pour les membres de la SolBra, il semble suffisant de se référer simplement à la législation en vigueur.

9.3 Ergonomie – [art. 23 et 24 OLT 3](#)

Conformément à l'art. 23 OLT 3, les postes de travail et les équipements doivent être conçus et aménagés conformément aux principes de l'ergonomie. L'employeur et les travailleurs veillent à ce qu'ils soient utilisés de manière appropriée.

Il est essentiel de fournir des informations adéquates sur le comportement au poste de travail ainsi que sur l'utilisation des installations d'un point de vue ergonomique. Si nécessaire, l'employeur proposera des formations. Dans cette optique, la SolBra propose des formations pour sensibiliser et former les collaborateurs à l'utilisation optimale et sécurisée des équipements. Pour de plus amples informations, consultez notre site web : <https://www.solbra.ch/fr/formation>.

9.3.1 Dimensions

La conception des postes de travail, des instruments et des outils doit tenir compte de la diversité des capacités et des aptitudes des utilisateurs.

Attention ! Il est important de prévoir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes particulièrement grandes ou petites, ainsi que des personnes handicapées, qui accomplissent leur tâche pendant plus de deux heures par jour.

9.3.2 Force physique, postures et mouvements

La force et les capacités physiques varient selon l'âge, le sexe, la fatigue et l'entraînement des travailleurs. Les tâches doivent être adaptées à leur constitution, avec, si nécessaire, l'usage de moyens auxiliaires pour alléger les charges. Les postes de travail, outils et équipements doivent être disposés pour éviter des positions extrêmes et favoriser des mouvements fluides.

Des pauses régulières sont essentielles pour éviter le surmenage, tout comme un aménagement ergonomique des postes de travail. L'outil « [Risques pour l'appareil locomoteur](#) » du SECO² aide à évaluer les risques pour les différentes parties du corps, tenant compte de la posture, des charges, des pauses et de la durée d'exposition.

9.3.3 Repos

Les périodes de repos sont essentielles pour la protection de la santé, tout comme l'aménagement des postes de travail et des moyens auxiliaires. Il est crucial de faire des pauses régulières pour un repos adéquat, en particulier lorsque le travail implique des mouvements répétitifs, comme le travail à la chaîne, la préparation de commandes, l'emballage, ou lorsqu'une posture prolongée est nécessaire, comme avec un écran ou une loupe. Une bonne ergonomie ne peut être assurée sans des temps de repos et de récupération appropriés.

² Guide d'utilisation : [cliquez ici](#).



9.3.4 Exigences particulières

L'[art. 24 OLT 3](#) prévoit les exigences particulières en termes d'ergonomie :

¹ L'espace libre autour des postes de travail doit être suffisant pour permettre aux travailleurs de se mouvoir librement durant leurs activités.

² Les postes de travail permanents doivent être conçus de façon à permettre aux travailleurs d'adopter une position naturelle du corps. Les sièges doivent être confortables et adaptés au travail à effectuer ainsi qu'au travailleur. Au besoin, des accoudoirs et des repose-pieds seront installés.

³ Les postes de travail doivent être aménagés de manière à permettre aux travailleurs de travailler, si possible, assis ou alternativement assis et debout. Les personnes devant travailler debout disposeront de sièges qu'elles pourront utiliser de temps à autre.

⁴ Les postes de travail doivent être aménagés de façon à ce que les installations d'exploitation ou les dépôts voisins ne soient pas préjudiciables à la santé des travailleurs ; à cet effet, il conviendra de prendre des mesures appropriées telles que l'installation de parois de protection ou l'aménagement des postes de travail dans des locaux séparés.

⁵ Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de la vue sur l'extérieur depuis leur poste de travail permanent. Dans les locaux sans fenêtres en façade, l'aménagement de postes de travail permanents n'est autorisé que si des mesures particulières de construction ou d'organisation garantissent que les exigences en matière de protection de la santé sont globalement respectées.

9.4 Charges – [art. 25 OLT 3](#)

9.4.1 Organisation et équipements adaptés

L'employeur doit mettre en place des mesures d'organisation appropriées et fournir les équipements adéquats, notamment des dispositifs mécaniques, afin d'éviter que les travailleurs n'aient à déplacer des charges manuellement.

9.4.2 Manipulation manuelle des charges

Lorsque le déplacement de charges ne peut être effectué que manuellement, des moyens adaptés doivent être mis à disposition et utilisés pour assurer une manipulation sûre et préserver la santé des travailleurs. Ces moyens doivent faciliter le levage, le port et le déplacement des charges lourdes ou encombrantes.

9.4.3 Information sur les risques et bonnes pratiques

L'employeur doit informer les travailleurs des risques liés au déplacement manuel des charges et leur enseigner les techniques appropriées pour soulever, porter et déplacer ces charges de manière sécurisée.

9.4.4 Informations sur les charges

Les travailleurs doivent être informés du poids des charges qu'ils manipulent, ainsi que de leur répartition, afin d'adopter les bonnes postures et méthodes de manipulation.

9.5 Espace de pauses et vestiaires

Les espaces « sociaux » (vestiaires, lavabos, douches, toilettes, infirmeries, réfectoires et locaux de séjour) doivent respecter les dispositions mentionnées concernant les parois, les sols, l'éclairage, le climat — notamment la température des locaux — ainsi que la ventilation.



9.5.1 Vestiaires

Si l'activité des travailleurs exige le port de vêtements de travail spécifiques, l'employeur est tenu de leur mettre à disposition des vestiaires appropriés ([art. 30 al. 1 OLT 3](#)). La dimension des vestiaires doit être adaptée au nombre de travailleurs les utilisant simultanément et à la durée d'utilisation. Les vestiaires doivent être suffisamment grands (0.8 m² par personne), facilement accessibles et correctement ventilés (cf. [art. 29 OLT 3](#)). L'art. 29 de l'OLT 3 précise également que ces installations seront aménagées séparément pour les hommes et pour les femmes. Si ce n'est pas possible, une utilisation séparée sera prévue.

L'[art. 30 al. 2 OLT 3](#) prévoit que tout travailleur disposera soit d'une armoire à vêtement suffisamment spacieuse et aérée, soit d'une penderie ouverte et d'un casier pouvant être fermé à clé. Au besoin, les vêtements de travail devront pouvoir être séchés et rangés de manière à être séparés des vêtements de ville.

9.5.2 Lavabos et douches

Conformément à l'[art. 31 de l'OLT 3](#), des lavabos adaptés, équipés d'eau chaude et d'eau froide, ainsi que des produits appropriés (savon, désinfectant, etc.), doivent être mis à disposition des travailleurs à proximité des postes de travail et des vestiaires.

Lorsque les tâches effectuées sont salissantes ou exposent les travailleurs à une forte chaleur, des douches adéquates, avec eau chaude et froide, doivent être installées en nombre suffisant près des vestiaires.

Si les douches ou lavabos ne sont pas directement intégrés aux vestiaires, ils doivent être facilement accessibles depuis ces derniers.

9.5.3 Toilettes

En vertu de l'[article 32 OLT 3](#), un nombre suffisant de toilettes, ventilées et proches des postes de travail, vestiaires ou lavabos, doit être mis à disposition des travailleurs. Ces toilettes doivent également être équipées d'installations pour le lavage et le séchage des mains.

9.5.4 Réfectoires et locaux de séjour

L'[art. 33 OLT 3](#) stipule qu'un espace de repos doit être aménagé pour les pauses lorsque le personnel travaille constamment en station debout et ne peut s'asseoir conformément à l'[art. 24 al. 3 OLT 3](#). Les travailleurs doivent avoir accès à des réfectoires et locaux de repos calmes, idéalement éclairés naturellement, donnant sur l'extérieur et séparés des postes de travail.

La taille des locaux de pause dépend du nombre d'utilisateurs simultanés, en tenant compte des horaires de travail et des pauses. À titre indicatif, on prévoit environ 2-3 m² par personne dans des locaux accueillant 10 personnes, et environ 2m² par personne pour des espaces plus grands.

9.5.5 Protection des femmes enceintes et des mères allaitantes

Conformément à l'[art. 34 OLT 3](#), les femmes enceintes ou allaitantes doivent disposer d'une pièce séparée, propre et aussi calme que possible, avec de bonnes conditions climatiques et une possibilité de s'allonger confortablement.

Pour davantage d'informations concernant la protection des femmes enceintes et des mères allaitantes, se référer au chapitre détaillé [ci-dessous](#).



9.6 Protection des jeunes travailleurs

9.6.1 Bases légales

[RS 822.11 – Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce \(Loi sur le travail, LTr\)](#)

[RS 822.115 – Ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail \(Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5\)](#)

[RS 822.115.2 – Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes du 12 janvier 2022](#)

[RS 822.115.4 – Ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale](#)

9.6.2 Définition

L'[art. 29 LTr](#) prévoit les prescriptions générales s'agissant des jeunes travailleurs :

¹ Sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans.

² L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité. Il doit veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas surmenés ni exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise.

³ Afin de protéger la vie ou la santé des jeunes gens ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales.

⁴ L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter une attestation d'âge. L'ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical.

Le certificat médical est exigé si :

- Le jeune travailleur est occupé la nuit ;
- Ou s'il a moins de 15 ans, mais qu'il a terminé sa scolarité obligatoire (cf. [art. 30 al. 2 et 3 LTr](#)).

9.6.3 Travaux interdits et restrictions à l'emploi

9.6.3.1 Travaux dangereux

Les travaux dangereux sont les travaux qui, du fait de leur nature ou en raison des circonstances dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des jeunes ou à leur développement personnel ([art. 4 al. 2 OLT 5](#)). Les travaux qui sont réputés dangereux figurent dans l'[ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes](#).

Extrait des activités considérées comme dangereuses conformément à l'ordonnance qui ont une certaine importance pour les établissements médico-psycho-sociaux :

Contrainte psychique excessive

- Exemple : travaux nécessitant une attention permanente et responsabilité trop grande, surveillance de personne instable

Contrainte physique excessive

- Exemple : manipulation sans moyens auxiliaire de charge (15 kg pour les hommes et 11 kg pour les femmes si moins de 16 ans ou 19 kg pour les hommes et 16 kg pour les femmes en dessus de 16 ans), travaux répétés pendant plus de 2 heures par jours dans certaines positions (notamment courbée, inclinée)

Influences physiques excessive

- Exemple : température très chaude ou froide (+ de 20°C ou proche de 0°C), bruits continus, vibration, radiation, etc.

Agents chimiques impliquant des dangers physiques ou toxicologiques

- Exemple : Liquides inflammables, substances avec toxicité aiguë ou chronique



Les travaux dangereux sont, en principe, interdits aux jeunes travailleurs ([art. 29 al. 3 LTr](#), [art. 4 OLT 5](#)). Des exceptions sont toutefois possibles dans le cadre de la formation professionnelle initiale.

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) peut, avec l'accord du SECO, prévoir l'occupation de jeunes de plus de 15 ans à des travaux dangereux, pour autant que :

- Cela soit nécessaire pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale ;
- Les organisations du monde de travail élaborent des mesures d'accompagnement approuvées par le SEFRI et que ;
- Les autorisations de former aient été examinées par les autorités cantonales.

Le SEFRI et le SECO prévoient des ordonnances permettant des dérogations à cette interdiction pour chaque formation AFP et CFC : [cliquez ici](#).

9.6.3.2 Autres interdictions d'emploi et restrictions à l'emploi

Les jeunes de moins de 16 ans ne sont pas autorisés à assurer un service auprès des clients dans les hôtels, restaurants et cafés que dans le cadre d'une formation professionnelle ou de stages d'orientation professionnelle.

9.6.3.3 Limites d'âge et durée du travail

Limites d'âge

En principe, il est interdit d'engager des jeunes de moins de 15 ans. Les [art. 30 al. 2 et 3 LTr](#) et [9 OLT 5](#) prévoient toutefois trois exceptions :

- Les jeunes de moins de quinze ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité ;
- Les jeunes de plus de treize ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers, soit des travaux qui ne sont pas susceptibles de compromettre ni la santé, ni la sécurité ou développement des jeunes, ni ne porte préjudice à leur assiduité scolaire ;
- Lorsque le droit cantonal permet la libération de jeune de moins de 15 ans de la scolarité obligatoire ou en cas d'exclusion, l'autorité cantonale peut autoriser individuellement l'emploi régulier des jeunes dans le cadre de la formation professionnelle initiale ou d'un programme d'encouragement des activités de jeunesse extrascolaires dès 14 ans.

Durée du travail

- Les jeunes de moins de 13 ans peuvent travailler ([art. 10 OLT 5](#)) : trois heures par jour et neuf heures par semaine au maximum ;
- Les jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire peuvent travailler :
 - Pendant la période scolaire : trois heures par jour et neuf heures par semaine au maximum.
 - Pendant la moitié des vacances ou pendant un stage d'orientation professionnelle : huit heures par jour et 40 heures par semaine, entre 6 heures et 18 heures, avec une pause d'une demi-heure au moins pour toute plage de travail de plus de cinq heures ; la durée d'un stage d'orientation professionnelle est limitée à deux semaines.
- Pour les jeunes entre 15 et 18 ans :
 - La durée de travail des jeunes ne doit pas dépasser celle des autres employés de l'entreprise ;
 - La durée maximale de travail est fixée à neuf heures par jour ;
 - Horaires de travail : le travail de jour, pauses incluses, doit être effectué dans un intervalle de douze heures maxima ;
 - Temps de repos : les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un repos d'au moins 12 heures consécutives par jour ;
 - Travail supplémentaire :
 - Interdit pour les jeunes de moins de 16 ans ;
 - Autorisé pour les jeunes de plus de 16 ans, uniquement les jours ouvrables.



Vue d'ensemble

Âge	Activités autorisées	Durée quotidienne et hebdomadaire	Particularités
0 à 15 ans	Activités artistiques, culturelles sportives et publicitaires Obligation d'annonce de l'employeur	Jusqu'à 13 ans 3 heures par jour, 9 heures par semaine Jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire Pendant les périodes scolaires : 3 heures par jour, 9 heures par semaine Pendant les vacances : 8 heures par jour, 40 heures par semaine (entre 6 et 18 h). Au maximum pendant la moitié des vacances scolaires.	L'emploi ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la santé, la sécurité et le développement des jeunes, pas plus que sur leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.
À partir de 13 ans	Travaux légers (par exemple emplois de vacances, stages d'orientation professionnelle, petits travaux)	Pendant les périodes scolaires : 3 heures par jour, 9 heures par semaine Pendant les vacances et les stages d'orientation professionnelle : 8 heures par jour, 40 heures par semaine, entre 6 h et 18 h. Au maximum pendant la moitié des vacances scolaires. Durée d'un stage d'orientation professionnelle : au maximum 2 semaines.	L'emploi ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la santé, la sécurité et le développement des jeunes, pas plus que sur leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.
15 à 18 ans	Emploi général de jeunes libérés de la scolarité obligatoire Dans le cadre d'un apprentissage ou en dehors	La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser celle des autres personnes occupées dans l'entreprise (maximum 9 heures par jour) Jusqu'à 16 ans Au maximum jusqu'à 20 h A partir de 16 ans Au maximum jusqu'à 22 h Les veilles de cours à l'école professionnelle : au maximum jusqu'à 20 h Au moins 12 heures de repos par jour Durée hebdomadaire maximale : 45 ou 50 heures selon les cas.	En cas de libération de la scolarité obligatoire avant l'âge de 15 ans : possibilité de commencer un apprentissage dès l'âge de 14 ans avec une autorisation de l'autorité cantonale.

Figure 10 Tableau récapitulatif « [Protection des jeunes travailleurs - Informations pour les jeunes de moins de 18 ans](#) »
(source : SECO)



9.6.4 Travail de nuit et du dimanche

9.6.4.1 Principe

- En principe, le travail de nuit et le travail dominical sont interdits
 - Pour les jeunes de moins de 16 ans : travail autorisé uniquement jusqu'à 20h
- Pour les jeunes de plus de 16 ans : travail autorisé uniquement jusqu'à 22h
 - Le travail effectué entre 20h et 22h ne nécessite pas d'autorisation spécifique, mais exige une consultation préalable du jeune, de son représentant légal, et éventuellement de l'autorité de formation professionnelle.
- Une autorisation exceptionnelle peut être accordée pour les jeunes de plus de 16 ans pour un travail entre 22h et 6h, dans une plage maximale de 9 heures au sein d'un intervalle de 10 heures, aux conditions :
 - Que cette occupation de nuit soit indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale ; ou remédier à des perturbations de l'exploitation dues à la force majeure ;
 - Que le travail soit mené sous la responsabilité d'une personne adulte qualifiée ;
 - Que cette occupation la nuit ne porte pas préjudice à l'assiduité du jeune à l'école professionnelle.

Examen médical : un examen médical et des conseils médicaux sont obligatoires pour les jeunes effectuant un travail de nuit régulier ou périodique (plus de 10 nuits par année civile). Les coûts sont à la charge de l'employeur.

Autorisations spécifiques :

- Pour plus de **10 nuits ou dimanches par année**, l'autorisation doit être délivrée par le SECO ;
- Pour moins de **10 nuits ou dimanches**, l'autorisation relève de l'autorité cantonale compétente.

9.6.4.2 Exceptions

Domaine de la santé

L'art. 10 de l'ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale prévoit une exception pour le secteur de la santé.

Ainsi, les formations suivantes bénéficient d'une dérogation à cette interdiction :

- Assistante en soins et santé communautaire CFC / Assistant en soins et santé communautaire CFC ;
- Assistante socio-éducative CFC / Assistant socio-éducatif CFC ;
- Assistante médicale CFC / Assistant médical CFC ;
- Aide en soins et accompagnement AFP.

Ces formations sont exemptées de l'obligation de requérir une autorisation pour autant que l'occupation concernée se situe dans les limites indiquées.

Les personnes en formation âgées d'au moins 17 ans révolus sont autorisées à travailler au maximum deux nuits par semaine et au maximum dix nuits par an.

Les personnes en formation âgées d'au moins 17 ans révolus sont autorisées à travailler au maximum un dimanche ou jour férié assimilé à un dimanche par mois, mais au maximum deux jours fériés autres que des dimanches par an.



Secteur hôtellerie-restauration et économie domestique

L'art. 2 de cette ordonnance concerne le secteur de l'hôtellerie-restauration et économie domestique et prévoit que les formations suivantes bénéficient d'une dérogation à cette interdiction :

- Gestionnaire en intendance CFC ;
- Employée en intendance AFP/employé en intendance AFP ;
- Employée en hôtellerie AFP/employé en hôtellerie AFP ;
- Spécialiste en hôtellerie CFC ;
- Employée en restauration AFP/employé en restauration AFP ;
- Spécialiste en restauration CFC ;
- Cuisinière CFC/cuisinier CFC ;
- Employée de cuisine AFP/employé de cuisine AFP ;
- Employée de commerce CFC/employé de commerce CFC (formation initiale de base et formation initiale élargie) dans la branche de formation et d'examen hôtellerie-gastronomie-tourisme ;
- Spécialiste en restauration de système CFC ;
- Spécialiste en communication hôtelière CFC.

Ces formations sont exemptées de l'obligation de requérir une autorisation pour autant que l'occupation concernée se situe dans les limites indiquées.

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'occupation la nuit de personnes en formation âgées d'au moins 16 ans révolus :

- Les personnes en formation sont autorisées à travailler jusqu'à 23 heures et, dix nuits par an, jusqu'à 1 heure au maximum ;
- Elles sont autorisées à travailler jusqu'à 20 heures les veilles de cours professionnels ou interentreprises.

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'occupation le dimanche de personnes en formation âgées d'au moins 16 ans révolus :

- Outre les dimanches de périodes de vacances, au moins douze dimanches par an doivent être libres ;
- Les entreprises qui ferment deux jours par semaine doivent accorder, outre les dimanches de périodes de vacances, au moins un dimanche de congé par trimestre. Si un jour de cours à l'école professionnelle ou de cours interentreprises tombe sur un des deux jours de fermeture hebdomadaire, l'entreprise doit accorder, outre les dimanches de périodes de vacances, au moins douze dimanches de congé par an.

9.6.5 Obligations de l'employeur

Protection de la vie et de la santé des jeunes travailleurs

L'employeur doit accorder une attention particulière à la protection de la santé et à la préservation de la moralité des jeunes employés. Il doit veiller à ce que ces derniers ne soient ni surmenés, ni exposés à des influences négatives dans le cadre de l'entreprise.

Ces obligations s'inscrivent dans le prolongement du devoir général de protection de l'employeur, tel que défini à l'art. 6 LTr. Toutefois, une vigilance accrue est requise pour les jeunes travailleurs, car les conséquences des manquements peuvent être plus graves. En raison de leur fragilité et de leur moindre capacité à résister aux influences nocives, ils nécessitent une protection renforcée.

Devoir d'aide et d'assistance particulier

En cas de maladie, accident ou menace à la santé physique ou morale, l'employeur **doit** en aviser le détenteur de l'autorité parentale ou le curateur. En attendant leurs instructions, il doit prendre les mesures qui s'imposent (art. 32 LTr).



Devoir d'information et de surveillance

Les jeunes travailleurs doivent être suffisamment et convenablement informés/formés par un adulte expérimenté. Cette formation doit porter, entre autres, sur la sécurité et la protection de la santé au travail. Les consignes et recommandations essentielles doivent leur être expliquées dès leur arrivée dans l'entreprise.

9.6.6 Procédure

9.6.6.1 Analyse des tâches

- À l'aide de l'outil d'inventaire des dangers, une liste des tâches dangereuses est établie. En principe, ces tâches sont interdites, mais le SECO peut les autoriser pour les jeunes de plus de 15 ans sous certaines conditions ([voir chapitre détaillé](#)) ;
- Informer la personne exerçant l'autorité parentale des risques encourus sur le lieu de travail, ainsi que des mesures de prévention mises en place ;
- Organiser les contrôles médicaux en cas de travail de nuit (obligatoire pour les jeunes travailleurs).

9.6.6.2 Formation

- Les jeunes doivent être formés et encadrés par un formateur désigné ;
- Un système de suppléance du formateur doit être organisé pour garantir un encadrement continu ;
- Un plan de formation est rédigé et un contrôle de l'avancement est réalisé régulièrement. Le plan de formation contiendra la liste des compétences à acquérir, les moyens pédagogiques utilisés ainsi que les délais impartis ;
- Chaque formation doit être documentée, et les documents relatifs aux prescriptions et recommandations doivent être remis aux jeunes travailleurs.

9.6.6.3 Santé et sécurité au travail, mesures d'accompagnement

- Les règles internes doivent être connues et appliquées par l'ensemble des collaborateurs, et donc y compris les jeunes travailleurs ;
- En ce qui concerne les équipements de protection individuelle (EPI), les règles à suivre sont identiques à celles décrites pour les collaborateurs (voir chapitre précédent). Il convient toutefois de s'assurer que les EPI soient parfaitement adaptés à la morphologie des jeunes travailleurs, afin de garantir une protection optimale et un confort d'utilisation ;
- L'encouragement à poser des questions est primordial :
 - Les jeunes travailleurs doivent être incités à demander des précisions en cas de doute sur une tâche ou une situation ;
 - Il est essentiel de rappeler qu'aucune question n'est mauvaise et que la compréhension des consignes est une priorité.

9.7 Protection de la maternité

9.7.1 Bases légales

Les dispositions de la loi sur le travail et ses ordonnances s'appliquent à la préservation de la santé des employés, en particulier des femmes enceintes, ayant accouché récemment ou allaitant.

[RS 822.11 – Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce \(Loi sur le travail, LTr\)](#)

[RS 822.111 – Ordonnance relative à la loi sur le travail \(OLT 1\)](#)

[RS 822.113 – Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail \(OLT 3\)](#)

L'ordonnance sur la protection de la maternité établit une liste des tâches considérées comme risquées ou éprouvantes :

[RS 822.111.52 – Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité \(Ordonnance sur la protection de la maternité, OProMa\)](#)



Lorsqu'une femme est enceinte, des règles particulières du code des obligations s'appliquent. Les principales concernent la protection contre la résiliation du contrat de travail et sont en vigueur pendant toute la période de la grossesse jusqu'à la seizième semaine qui suit l'accouchement.

[RS 220 – Loi fédérale complétant le Code civil suisse \(Code des Obligations, CO\)](#)

La collaboratrice bénéficie d'un congé de maternité rémunéré d'une durée minimale de 14 semaines après la naissance. Elle a droit à une allocation pour autant que la grossesse ait duré au moins 23 semaines ([art. 23 OAPG](#)).

[RS 834.1 – Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain \(LAPG\)](#)

[RS 834.11 – Ordonnance sur les allocations pour pertes de gain \(OAPG\)](#)

Toute forme de discrimination à l'égard d'une employée en raison de son sexe, que ce soit de manière directe ou indirecte, est prohibée. Cela inclut également les discriminations liées à une grossesse en cours, à venir ou passée ([art. 3 al. 1 LEg](#))

[RS 151.1 – Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes \(Loi sur l'égalité, LEg\)](#)

9.7.2 Définition

Les travailleuses enceintes, celles qui ont récemment accouché, les mères allaitantes, le fœtus en développement et l'enfant allaité exigent une protection spécifique. En conséquence, l'employeur est tenu de garantir la sécurité de ces femmes et de leurs enfants face aux risques professionnels.

Il est essentiel de souligner que la grossesse n'est pas une maladie, une femme enceinte est donc, en principe, apte à travailler, à moins qu'elle soit malade (certificat médical) ou que son travail mette en danger l'enfant à naître ou elle-même.

9.7.3 Protection de la maternité en entreprise

La responsabilité de protéger la santé de la travailleuse et de son enfant sur le lieu de travail incombe exclusivement à l'employeur. Cette obligation ne peut être déléguée ni à la travailleuse elle-même ni à des tiers. Cependant, dès que la travailleuse est informée du caractère pénible ou dangereux de son activité et que l'employeur lui demande de collaborer, elle partage une coresponsabilité dans ce processus ([art. 6 et 48 LTr](#)).

Si l'employeur n'est pas en mesure d'évaluer correctement les dangers auxquels le poste de travail peut exposer la travailleuse ou son enfant, il doit impérativement faire appel à des experts externes pour assurer une évaluation pertinente.

9.7.3.1 Principes de protection des femmes enceintes et des mères allaitantes au travail

Les entreprises ont l'obligation de garantir des conditions de travail qui préservent la santé des femmes enceintes et des mères allaitantes, ainsi que celle de leurs enfants. Dans les environnements de travail où des tâches risquées ou éprouvantes sont exercées, une évaluation des risques doit être réalisée par un spécialiste ([art. 17 OPROMA](#), [art. 11a ss OPA](#)) pour identifier et prévenir les dangers.

9.7.3.2 Obligation de l'employeur d'effectuer une évaluation des risques pour les femmes enceintes ou mères allaitantes qui effectuent des travaux dangereux ou pénibles

Conformément aux [art. 62 et 63 OLT 1](#), si une femme enceinte ou une mère allaitante exerce une activité impliquant des travaux pénibles ou dangereux, l'employeur est tenu de procéder à une analyse de risques. Cette évaluation doit être effectuée par des spécialistes tels que des médecins du travail, des hygiénistes du travail ([art. 17 OPROMA](#), [art. 11a ss OPA](#)) ou des experts possédant les compétences et l'expérience nécessaires pour évaluer ces risques.

Cette analyse de risques doit inclure les dangers potentiels, les mesures à prendre pour éviter ces risques et les travaux interdits pendant la grossesse et l'allaitement.

Le fœtus étant particulièrement vulnérable durant les trois premiers mois de la grossesse, cette analyse des risques doit être effectuée avant l'entrée en service des femmes dans l'entreprise. De plus, lors de leur engagement, il est indispensable que les femmes soient informées des risques professionnels liés à leur poste.

L'employeur est responsable de fournir en temps opportun aux femmes exerçant des tâches pénibles ou dangereuses le résultat de cette évaluation de risques, ainsi que toutes les informations et instructions pertinentes concernant les dangers potentiels pour la grossesse ou la maternité, ainsi que les mesures de protection à mettre en œuvre.



L'analyse de risque « générale », remise à chaque collaboratrice lors de l'engagement, doit être actualisée en cas de changement des conditions de travail et réévaluée au moins tous les quatre ans. En ce qui concerne l'analyse « spécifique », propre à chaque collaboratrice, elle doit être adaptée en fonction de l'évolution de la grossesse, au minimum tous les trois mois, afin de vérifier l'efficacité des mesures mises en place.

La SolBra a développé, en collaboration avec des médecins du travail, un outil d'analyse des risques pour la maternité. Son utilisation requiert la formation OPRIMA, qui fournit les bases légales et la capacité de réaliser l'analyse et d'appliquer les mesures nécessaires.

9.7.4 Consentement

Une femme enceinte a le droit de refuser un travail qui lui est proposé sans son consentement. Elle peut également choisir de ne pas se présenter au travail ou de quitter son poste en le signalant simplement ([art. 35a LTr](#)).

En outre, elle peut demander à être dispensée des tâches qu'elle considère comme pénibles pour elle ([art. 64 al. 1 OLT 1](#)). Cependant, si une femme enceinte décide de ne pas travailler, l'employeur n'est pas tenu de lui verser son salaire pour la période d'inactivité.

9.7.5 Occupation en cas de maternité

9.7.5.1 Possibilité de repos

En vertu de l'[art. 34 OLT 3](#), les femmes enceintes ou allaitantes doivent disposer d'une pièce séparée, propre et aussi calme que possible, avec de bonnes conditions climatiques et une possibilité de s'allonger confortablement.

9.7.5.2 Durée du travail en cas de grossesse et de maternité

Conformément à l'art. 60 al. 1 OLT 1, dès le début de la grossesse jusqu'à 16 semaines après la naissance ([art. 60 OLT 1](#)) :

- La durée de travail quotidienne doit correspondre à la durée convenue contractuellement. Aucune femme enceinte ou mère qui allaite ne peut être appelée à travailler au-delà de la durée maximale du travail quotidien convenue antérieurement à sa grossesse ;
- La durée du travail quotidien ne peut pas excéder 9 heures de travail ;
- Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées.

Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement (congé maternité) ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent ([art. 35a al. 3 LTr](#)).

9.7.6 Disposition particulière quant à l'allaitement

L'allaitement présente de nombreux avantages pour la santé du nourrisson, notamment en termes d'hygiène alimentaire, de résistance immunitaire et de lien affectif avec la mère. Il contribue également à réduire les absences de la travailleuse pour maladie de l'enfant. C'est pourquoi il est crucial de permettre à la travailleuse d'allaiter son enfant après la fin du congé de maternité. L'[art. 35a LTr](#) garantit à la travailleuse le droit de disposer du temps nécessaire pour l'allaitement, tandis que l'[art 34 OLT 3](#) impose à l'employeur de fournir un local approprié dans l'entreprise.

Les temps consacrés à l'allaitement sont considérés comme du temps de travail rémunéré pendant la première année de l'enfant. Ces périodes sont de :

- Pour une journée de travail ≤ 4 heures : 30 minutes
- Pour une journée de travail > 4 heures : 60 minutes
- Pour une journée de travail > 7 heures : 90 minutes

Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné en fonction des besoins de l'enfant.

Ces durées représentent les minimums légaux, et des périodes plus longues peuvent être accordées si nécessaire pour les besoins de l'enfant, bien que ces périodes supplémentaires ne soient pas rémunérées (sauf accord spécifique). En cas d'allaitement en dehors de l'entreprise, les trajets ne prolongent pas le temps de travail rémunéré, sauf accord contraire.

Il est important de noter que ces pauses d'allaitement ne peuvent pas être comptabilisées comme des périodes de repos légal ou compensatoire, ni déduites des heures supplémentaires ou des vacances. La même règle s'applique aux mères qui tirent leur lait.

9.7.7 Travail de nuit

Le travail nocturne (de 20h à 6h) augmente les risques pour la santé de la mère et de l'enfant, nécessitant des précautions strictes. Ainsi, conformément à l'[art. 35b al. 1 LTr](#), l'employeur est tenu de proposer un travail de jour équivalent. Pour être considérée comme équivalente, une activité doit être comparable aux conditions du contrat, sur le plan des exigences intellectuelles et des compétences, et ne pas excéder les capacités physiques de l'intéressée, eu égard à son état.

Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées mentionnées ci-dessus ont droit à 80% de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature ([art. 35b al. 2 LTr](#)).

Conformément à l'[art. 35a al. 4 LTr](#), durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées de nuit (entre 20h et 6h).

En bref :


8 semaines avant la naissance	Naissance	8 semaines après la naissance	16 semaines après la naissance
			
Entre 20h et 6h : proposition d'un travail de jour équivalent	Aucune entre 20h et 6h	Aucune	Uniquement avec son consentement

Figure 11 Protection de la maternité – Occupation

9.7.8 Allègement de la tâche

L'[art. 61 OLT 1](#) prévoit des mesures d'allègement, notamment en ce qui concerne le temps de travail, pour prévenir les problèmes liés à la station debout pendant la grossesse.

À partir du 4^e mois de grossesse jusqu'à la naissance, la travailleuse a droit à une pause supplémentaire payée de 10 minutes toutes les 2 heures minimum. Si le travail consiste principalement à rester debout ou à marcher, une période de repos quotidien d'au moins 12 heures est mise en place.

À partir du 6^e mois de grossesse les activités impliquant une station debout ou de la marche sont limitées 4 heures par jour maximum. Les heures de travail restantes doivent être effectuées en position assise. Si ce n'est pas possible, la femme enceinte a droit à un salaire équivalent à 80% pour les heures non effectuées.


dès le 4 ^e mois	dès le 6 ^e mois	Naissance
		
Droit à 10 minutes de pause supplémentaire payées toutes les 2 heures minimum.	Les activités exercées principalement en station debout / en marchant sont limitées au total à 4 heures par jour.	
Droit à une période de repos quotidienne de 12 heures.	Les heures de travail restantes doivent être effectuées en station assise. Si impossible : droit à un salaire à hauteur de 80% pour les heures non effectuées concernées.	

Figure 12 Protection de la maternité - Activités exercées en station debout

9.7.9 Cas particulier du travail isolé

La femme enceinte ne peut pas être affectée à un travail isolé, elle doit avoir la possibilité d'appeler à l'aide.

Une personne est considérée comme travaillant seule, lorsqu'il n'est pas possible de lui porter secours immédiatement après un accident ou dans une situation critique (malaise soudain).


9.7.10 Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité

L'[art. 62 al. 1 OLT 1](#) stipule que l'employeur ne peut affecter les femmes enceintes, les mères accouchées ou allaitantes à des travaux dangereux ou pénibles que si une analyse des risques permet d'éliminer les dangers pour la santé de la mère ou de l'enfant.

Est réputée travail pénible ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur leur santé ou sur celle de leurs enfants. Il s'agit notamment :

- Du déplacement manuel de charges lourdes ;
- Des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce ;
- Des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations ;
- Des travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc. ;
- Des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ;
- Des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit ;
- Des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs ;
- Des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.

9.7.10.1 Déplacement de charges lourdes ([art. 7 OPROMA](#))

Jusqu'au 6e mois de grossesse	A partir du 7e mois de grossesse	Naissance
Déplacement (porter, tirer ou pousser) régulier de charges > Pas plus de 5 kg Déplacement occasionnel > Pas plus de 10 kg	Les femmes enceintes ne doivent plus déplacer les charges de plus de 5 kg	

Ces limites s'appliquent également à l'exercice de la force nécessaire pour actionner, dans toute direction, des objets mécaniques comme des leviers ou des manivelles lorsqu'il correspond à l'élévation ou au port d'une charge supérieure à respectivement 5 ou 10 kg

Figure 13 Protection de la maternité - Déplacement de charges

9.7.10.2 Travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ([art. 8 OPROMA](#))

Sont réputés dangereux ou pénibles pour les femmes enceintes les travaux effectués à l'intérieur par des températures ambiantes inférieures à -5°C ou supérieures à $+28^{\circ}\text{C}$ ainsi que ceux effectués régulièrement dans une forte humidité.

Par des températures inférieures à 15°C , l'employeur doit fournir des boissons chaudes.

Les travaux par des températures situées entre $+10^{\circ}\text{C}$ et -5°C sont autorisés à condition que l'employeur mette à la disposition de la travailleuse une tenue adaptée à la situation thermique et à l'activité pratiquée.

L'évaluation de la température ambiante doit également tenir compte de facteurs tels que l'humidité de l'air, la vitesse de l'air et la durée d'exposition.



9.7.10.3 Tâches imposant des mouvements et des postures engendrant une fatigue précoce ([art. 9 OPROMA](#))

Sont réputées dangereuses ou pénibles les tâches effectuées pendant la grossesse et jusqu'à la 16^e semaine après l'accouchement, qui imposent des mouvements et des postures inconfortables de manière répétée comme le fait de s'étirer ou se plier de manière importante, de rester accroupi ou penché en avant, ainsi que les activités imposant une position statique sans possibilité de mouvement ou impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations.

Exemples d'activité dangereuse ou pénible : coups portés au ventre ou chocs pouvant entraîner une chute.

9.7.10.4 Exposition aux micro-organismes ([art. 10 OPROMA](#))

Les infections représentent un risque accru pour la future mère, en raison de l'affaiblissement du système immunitaire durant la grossesse. Pour le fœtus, elles peuvent entraîner des complications graves, telles qu'un avortement, une mort fœtale, des malformations, des troubles du développement ou encore des maladies après la naissance. L'immunité, qu'elle soit acquise par vaccination ou par une infection préalablement surmontée, constitue la meilleure protection contre ces maladies.

Il est essentiel que la future mère suive les recommandations générales de prévention, notamment en nettoyant soigneusement ses mains à l'eau et au savon. En cas de contact avec des fluides corporels, il est recommandé de porter des gants, puis de se laver les mains conformément aux instructions de prévention des infections.

L'[ordonnance sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes \(OPTM\)](#) classe les microorganismes en quatre groupes :

Groupe 1	Microorganismes présentant un risque nul ou négligeable ;
Groupe 2	Microorganismes présentant un risque faible ;
Groupe 3	Microorganismes présentant un risque modéré ;
Groupe 4	Microorganismes présentant un risque élevé.

En cas d'exposition aux micro-organismes des groupes 2 à 4 (selon [l'annexe 2.1 de l'OPTM](#)), une analyse des risques doit être effectuée pour évaluer les dangers pour la santé de la mère et de l'enfant, en tenant compte de l'immunité de la mère et des mesures de protection. Il faut s'assurer qu'il n'y a aucun risque pour la santé de la mère ou de l'enfant.

Il est interdit d'affecter une femme enceinte ou allaitante à des travaux avec des micro-organismes du groupe 2 qui sont dangereux pour l'embryon ou le fœtus, comme le virus de la rubéole ou de la toxoplasmose, sauf si la travailleuse est suffisamment immunisée. Les travaux avec d'autres micro-organismes du groupe 2 ne sont autorisés que si l'analyse de risques exclut tout danger pour la santé de la mère et de l'enfant.

Il est interdit d'affecter une femme enceinte ou allaitante à des travaux avec des micro-organismes des groupes 3 et 4, sauf si la travailleuse est suffisamment immunisée.

9.7.10.5 Activités exposant au bruit ([art. 11 OPROMA](#))

Les femmes enceintes ne doivent pas être affectées à des postes de travail où le niveau de pression acoustique est supérieur ou égal à 85 dB(A) (L_{EX} 8 h). Les expositions aux infrasons et aux ultrasons doivent être appréciées séparément.

9.7.10.6 Activités exposant aux effets de radiations ionisantes et non ionisantes ([art. 12 OPROMA](#))

Dès le moment où la grossesse est connue et jusqu'à son terme, il faut garantir que l'exposition au rayonnement ionisant ou non ionisant n'entraîne aucun dommage pour la mère ni pour l'enfant.

Dans le cas des femmes enceintes exposées aux rayonnements (radiation ionisante) dans l'exercice de leur profession, la dose équivalente à la surface de l'abdomen ne doit pas dépasser 2 mSv et la dose effective résultant d'une incorporation 1 mSv, depuis le moment où la grossesse est connue jusqu'à son terme ([art. 53 ORaP](#), [art. 57 ORaP](#)).

Les femmes qui allaitent ne doivent pas accomplir de travaux avec des substances radioactives qui présentent un risque d'incorporation ou de contamination ([art. 53 al. 6 ORaP](#)).



Dès la confirmation de la grossesse et jusqu'à la naissance, il faut s'assurer que l'exposition aux rayonnements non ionisants ne cause aucun dommage à la mère ou à l'enfant, en respectant les valeurs limites définies dans [l'annexe 1](#).

9.7.10.7 Activités exposant aux effets de substances chimiques dangereuses ([art. 13 OPROMA](#))

Il faut garantir que l'exposition à des substances dangereuses n'est pas préjudiciable à la mère ni à l'enfant. Les valeurs limites d'exposition fixées dans la liste de la [Suva](#) et applicables en Suisse doivent en particulier être respectées.

Sont considérés comme particulièrement dangereux pour la mère et pour l'enfant :

- Les substances qui sont classées cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et portent la caractérisation selon SGH :
 - Mutagénicité sur les cellules germinales : catégorie 1A, 1B ou 2 (H340, H341) ;
 - Cancérogénicité : catégorie 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351) ;
 - Toxicité pour la reproduction : catégorie 1A, 1B ou 2 ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362) ;
 - Toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique : catégorie 1 ou 2 (H370, H371).
- Mercure et dérivés ;
- Inhibiteurs de mitose ;
- Oxyde de carbone ;
- Plomb et composés de plomb : si l'exposition au plomb ne peut pas être exclue, il est interdit d'employer des femmes enceintes et des mères qui allaitent.

L'exposition aux médicaments doit également être évaluée.

Enfin, il convient de prêter attention particulière à la présence de gaz asphyxiants (par exemple, le CO₂) dans l'établissement.

9.7.11 Restriction à l'occupation et interdiction de travailler

9.7.11.1 Principe

Si une femme enceinte n'est pas suffisamment protégée lors de l'exercice d'activités dangereuses ou pénibles, son médecin traitant peut émettre une interdiction de travailler. Cette décision peut être prise dans les cas suivants :

- L'analyse des risques n'a pas été réalisée ou est jugée insuffisante ;
- Les mesures de protection requises ne sont pas mises en place ;
- Les mesures de protection existantes ne sont pas respectées ;
- Les mesures de protection s'avèrent inefficaces ;
- Des signes indiquent que la santé de la mère et/ou de l'enfant est mise en danger.

9.7.11.2 Maintien du salaire en cas d'interdiction de travailler

Une interdiction médicale de travailler ne constitue pas un certificat d'incapacité de travail et, de ce fait, n'est pas couverte par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Dans une telle situation, l'employeur a l'obligation de proposer une activité équivalente qui ne présente aucun risque. Si cela n'est pas possible, il doit assurer lui-même le versement de 80 % du salaire en cours jusqu'à ce que l'interdiction de travailler soit levée.

9.7.11.3 Dispositions pénales

L'employeur peut être sanctionné s'il enfreint les dispositions relatives à la protection spéciale des femmes, que ce soit de manière intentionnelle ou par négligence.

9.7.11.4 Rôle du médecin traitant

Le médecin en charge du suivi de l'employée durant sa grossesse/son allaitement évalue son état de santé, afin de vérifier l'efficacité des mesures de protection mises en place à la suite de l'analyse des risques.

Les résultats de cette évaluation sont communiqués à l'employée concernée et à l'employeur, permettant à ce dernier de prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

9.8 Risques psychosociaux et gestion de la santé en entreprise

9.8.1 Introduction

Les évolutions du monde du travail, en particulier depuis ce début de 21^e siècle se traduisent entre autres par une complexification et une intensification du travail, des révolutions technologiques (automatisation, digitalisation, IA, etc.), une croissance des exigences réglementaires réduisant la marge de manœuvre des travailleurs ou encore des enjeux économiques favorisant des logiques financières à court terme.

Ces différents changements génèrent de la pression et de nouveaux risques pour la santé, dans un contexte où les besoins d'autonomie, de reconnaissance ou encore de sens n'ont jamais été aussi patents. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a estimé en 2022 que 22% des salariés Suisses éprouvent du stress au travail « la plupart du temps » ou « toujours ». Cette même année, Promotion Santé Suisse a évalué que ce stress au travail expliquait 13% des pertes économiques en lien avec l'absentéisme et le présentéisme en Suisse.

Si la protection de la santé – y compris psychique – ou la participation sont incluse dans les 10 mesures MSST, le cahier des charges des acteurs qui les mettent en œuvre ne couvre que rarement les risques psychosociaux ou les mesures de protection de la personnalité. Pourtant, l'[art. 328 CO](#) précise que « L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. »

Si la gestion et la prévention des risques psychosociaux et la protection de la personnalité ne font donc pas directement partie des obligations liées à la MSST, l'employeur a tout intérêt à aller au-delà de ces dernières, au sein d'une politique globale de Gestion de la Santé en Entreprise (GSE). Celle-ci comprend la protection ([chapitre 9](#)), la promotion et la prévention et en ce sens, recouvre une partie des exigences STPS. Sans personnel en bonne santé physique, mentale et sociale, la mission de l'entreprise ne peut être réalisée pleinement et durablement.

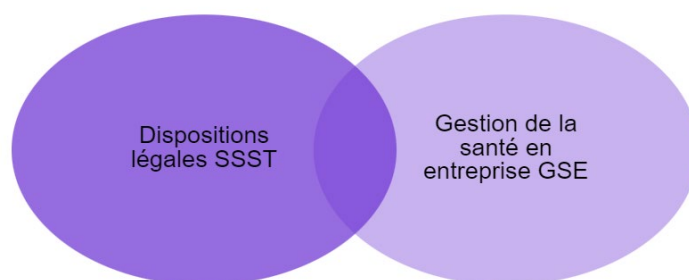


Figure 14 RPS - lien entre les obligations et la GSE

9.8.2 Définition et spécificités des risques psychosociaux

La notion de « risques psychosociaux » (RPS) est complexe. Encore trop souvent, elle ne fait référence qu'aux conséquences délétères sur la santé mentale ou sociale, comme le stress, le burnout ou le harcèlement.

Pour améliorer leur compréhension, il convient d'intégrer dans cette notion les **facteurs de risque ou contraintes** (causes potentielles), la **réalisation du risque** (déséquilibre facteurs de risques/ressources) et ses **conséquences** (effet sur la santé au sens large).

Prenons un exemple : des facteurs de risque comme les pressions temporelles (délais), un sentiment de manque de connaissance ou de compétences pour réaliser ses tâches ou encore des ressources matérielles insuffisantes ou des infrastructures inadaptées peuvent générer du stress (réalisation du risque) ; si ce stress perdure, il peut conduire à un épuisement, à des tensions interpersonnelles ou encore à des problèmes de santé physiques (conséquences).



Figure 15 RPS – Prévention du burn out

Dans une perspective de gérer et de prévenir les RPS, il est donc intéressant de dissocier causes potentielles et conséquences et de considérer le stress comme l'indicateur, l'interface entre les deux.

Les **facteurs de risques psychosociaux** selon la [définition suivante](#) de Cox and Griffiths recouvrent tous les « aspects de la conception et de la gestion du travail, ainsi que leurs contextes sociaux et organisationnels, susceptibles de causer des atteintes psychosociales ou physiques ». Selon les auteurs ou les outils, le nombre de facteurs à considérer varie du simple au quadruple !

Ces facteurs – ou contraintes – peuvent être classés en catégories comme suit :

- Facteurs liés à l'accomplissement des tâches : charge de travail, clarté du cahier des charges, exigences émotionnelles ou encore compétences métier, etc.
- Facteurs liés aux interactions et relations : ambiance de travail, reconnaissance, relation avec la hiérarchie directe, soutien social, etc.
- Facteurs liés aux aspects organisationnels : processus RH, valeurs et culture d'entreprise, etc.

Contrairement à de nombreux dangers considérés en STPS, ces facteurs psychosociaux ne sont pas des variables indépendantes que l'on peut évaluer et gérer tout à fait de la même manière que les autres dangers. Une évaluation basée sur la probabilité et la gravité des dommages potentiels n'ai pas aussi aisée du fait de leurs **spécificités** :

- Leur nature est moins tangible : une surcharge de travail ou un manque de reconnaissance sont moins manifestes qu'un risque biologique ou électrique ;
- Ils sont subjectifs : chaque personne est susceptible de les percevoir de manière différente ; il n'y a donc pas de dose-dépendance : la même quantité de risque n'a pas le même effet sur tout le monde ;
- Ils sont interdépendants et souvent multiples dans la genèse du stress ou d'autres conséquences ;
- Leur mesure est délicate : il n'y a ni dosage, ni appareil de mesure ! Il existe toutefois aujourd'hui quelques outils pour les estimer.



9.8.3 Comment procéder ?

Une entreprise qui souhaite gérer et prévenir ce type de risques peut procéder par cycle, de la manière suivante.

9.8.3.1 Sensibilisation

Elle vise à ce que chaque membre du personnel, quel que soit sa fonction, comprenne les enjeux et de quoi il s'agit. La santé mentale est encore souvent taboue et la santé sociale peu considérée. Il importe donc que toutes et tous disposent d'une base de sécurité et de confiance suffisante pour qu'il soit acceptable et accepté d'en parler. En ce sens, la direction a un rôle essentiel à jouer en communiquant clairement ses intentions et en légitimant les acteurs de la santé au travail dans leur prise en compte ces aspects.

Vous pouvez pour ce faire vous baser sur la [documentation proposée par le SECO](#). Le programme de santé en entreprise [PME-vital](#) de Promotion Santé Suisse offre aussi des outils et contenus utiles.

9.8.3.2 Etat des lieux

- Cercle de santé : constitué d'un groupe représentatif des différents secteurs, métiers ou responsabilités de l'entreprise, ils permettent de collecter, analyser et évaluer les facteurs et les conditions de travail ayant une incidence sur la santé. Moins précise qu'un questionnaire, cette méthode permet toutefois de prendre en compte directement le contexte de travail. Vous trouverez [sur ce lien](#) une proposition d'animation.
- Questionnaires : [RPS-DU](#), [StressNoStress](#), [Job Stress Analysis \(JSA\)](#), questionnaire propre, etc., ils permettent de répondre anonymement ou non, d'obtenir un diagnostic précis si le taux de retour est satisfaisant, mais nécessitent une bonne connaissance de l'outil et une mise en contexte des résultats. Il est à noter que le JSA a développé un [module spécial pour les soins de longue durée](#) et les soins à domicile.
- Le suivi d'indicateurs directs ou indirects : taux d'absence ou de rotation du personnel, entretiens annuels, demandes de soutien RH ou de médiation, recours à la personne de confiance (voir ci-dessous), voire même participation aux moments conviviaux, concourent à « prendre la température de l'entreprise »

9.8.3.3 Définition et mise en œuvre de mesures d'amélioration

Les mesures seront définies autant que possible de manière participative ([voir concept MSST – chapitre 8 « Participation »](#)), avec celles et ceux directement concernés par les risques identifiés. D'ailleurs, certaines propositions qui découlent de l'amélioration continue peuvent aussi avoir un effet positif sur les RPS.

Les actions de gestion et de prévention des RPS visent à promouvoir un cadre de travail et de collaboration sain dans lequel le stress – en tant que terreau favorable à l'émergence de conséquences psychosociales – reste modéré et ponctuel. Elles peuvent porter sur :

- L'amélioration du travail concret et du contexte dans lequel il s'exerce ;
- Le climat social et les relations ;
- Des sensibilisations ou formations pour une meilleure connaissance et compréhension des conséquences possibles, comme le stress chronique ou le burnout, les conflits ou les harcèlements, les effets sur la santé physique et le sommeil ;
- La mise en place de personnes ressources internes ou externes à l'entreprise, comme une personne de confiance en entreprise ([informations complémentaires](#));
- La possibilité pour les membres du personnel d'acquérir de nouvelles ressources ou stratégies pour faire face aux contraintes ou au stress qui en découle.

Ici, la priorisation ne se fait pas nécessairement avec la logique des critères MSST, mais dans une négociation avec les équipes et l'encadrement, celui-ci devant être partie prenante. Au-delà des résultats « objectivés » de l'état des lieux, il importe que les mesures portent sur ce qui est important et fait sens pour les équipes et, qu'une fois validées par l'encadrement, ce dernier mette les ressources nécessaires à leur mise en application.

Le suivi de la mise en œuvre peut se faire aux côtés de celui des autres mesures MSST.

9.8.3.4 Evaluation des actions

Un nouvel état des lieux permettra de mesurer l'effet des mesures mises en œuvre et de cibler, si besoin, d'autres priorités d'action en fonction des résultats.

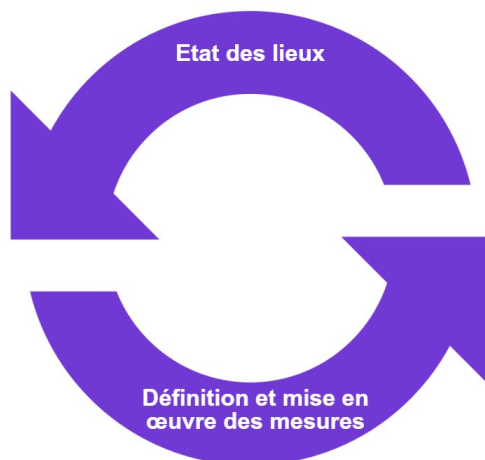


Figure 16 RPS - Etat des lieux et mesures

Gestion et prévention des RPS et protection de la personnalité sont proches. La directive concernant cette dernière figure parfois dans le règlement du personnel, mais pourrait être incluse dans le concept de sécurité au travail et de protection de la santé de votre entreprise.

La protection de l'intégrité personnelle des membres du personnel concerne plusieurs aspects, notamment :

- La prévention du harcèlement sexuel ou sexiste et du harcèlement psychologique ou moral (mobbing).
- L'égalité entre femmes et hommes ou avec les minorités quelles qu'elles soient dans les rapports de travail et la lutte contre les discriminations.

Cette protection, on l'a vu, est importante pour des raisons légales ([art. 6 al. 1 LTr](#)), mais aussi des raisons éthiques. C'est en outre un atout pour l'attractivité dans une période de pénurie de personnel qualifié.

Élaborez une directive qui soit adaptée à votre entreprise et votre environnement et, comme le prévoit la loi sur la participation, associez un groupe de volontaires à sa rédaction ou favoriser son acceptation.

Une directive portant sur la protection de l'intégrité personnelle au travail doit :

- Être écrite et signée de la direction ;
- Documenter la volonté de l'entreprise d'établir un bon climat de travail et de protéger la personnalité, par une déclaration de principe sur la tolérance zéro en matière d'atteintes à la personnalité ;
- Expliquer ce qu'il faut comprendre par « mobbing », « discrimination » et « harcèlement sexuel », etc. et décrire les comportements attendus ;
- Décrire des règles claires et contraignantes pour l'ensemble des membres du personnel, à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi que les sanctions prévues en cas de manquements ;
- Préciser le mécanisme d'alerte, les moyens d'action et la procédure de prise en charge ;
- Intégrer l'identité et les coordonnées des personnes de contact et des personnes ou groupes ressources.

Ces thématiques sont délicates et les conséquences possibles, pour les personnes comme pour l'entreprise, importantes. Il est donc vivement recommandé de former l'ensemble de l'encadrement tout au moins à la prise en considération de ces aspects dans leur management.

9.8.4 Principes d'une politique de gestion de la santé en entreprise GSE intégrée

Directive MSST, promotion de la santé, prise en compte des facteurs psychosociaux ou protection de la personnalité visent tous le même objectif : identifier et optimiser systématiquement les facteurs pertinents, en aménageant le travail, les processus, les structures et la culture pour qu'ils soient favorables à la santé du personnel et contribuent à la mission de l'entreprise.

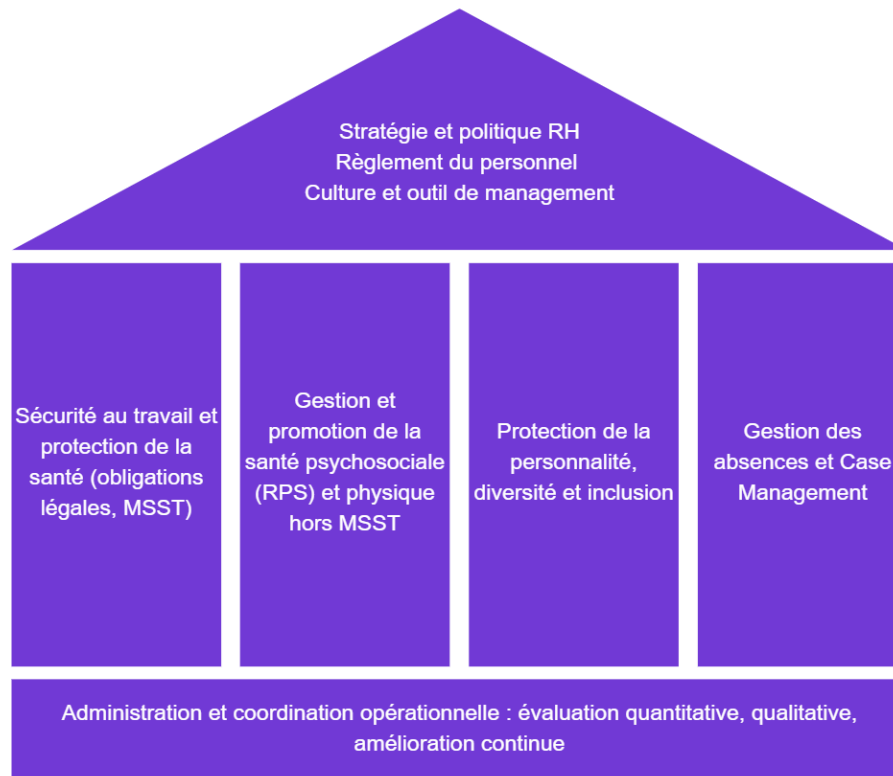


Figure 17 Schéma inspiré de « Promotion Santé Suisse – Gestion de la santé en entreprise – Principes de base et tendances », rapport 2018

Aujourd'hui, les actions menées dans ce sens sont encore souvent morcelées et la coordination de l'ensemble des acteurs et parties prenantes les rendraient plus visibles et efficaces. Une politique GSE, pilotée par une commission multipartite et interdisciplinaire sous la gouvernance de la direction, poursuit cet objectif. Elle est intégrée à la gestion « au quotidien » (organisation du travail, tâches de conduite, processus RH et administratifs, budget, etc.) et se manifeste dans sa culture de travail et de collaboration. Elle est gouvernée et pilotée sous forme de processus d'évaluation continue intégrant des indicateurs de qualité et d'efficacité.

Selon la SUVA, les **bénéfices d'une GSE intégrée** sont nombreux :

- Les membres du personnel conservent leur santé et maintiennent leur capacité de travail et la qualité de leurs prestations sur le long terme. Le stress diminue et la satisfaction augmente, tout comme leur capacité à résoudre les problèmes ou trouver des solutions innovantes.
- Au niveau de l'entreprise, les conditions de travail tout comme l'ambiance s'améliorent, la communication et les processus sont plus fluides. La fidélité à l'entreprise s'accroît et l'image de l'entreprise – à l'interne comme à l'externe – s'améliore encore. Le rapport coût/efficacité va jusqu'à 1:5 et le taux d'absence baisse entre 10 et 30%.



9.9 Audit SolBra

9.1	L'environnement de travail est-il conforme aux dispositions légales (température, éclairage, espaces de pause, vestiaires) ?	
9.2	Les différentes activités respectent-elles les principes ergonomiques (charges ou mouvements extrêmes) ?	
9.3	Les règles HPCi sont-elles connues et respectées ?	
9.4	Les prescriptions relatives au temps de travail sont-elles connues des collaborateurs et respectées ?	
9.5	A-t-on systématiquement identifié les facteurs de risques psychosociaux et ceux-ci ont-ils été intégrés dans la détermination des dangers ?	
9.6	Les plans de travail diurne/nocturne sont-ils en place ?	
9.7	Des mesures sont-elles prises pour protéger des groupes de personnes particuliers (jeunes travailleurs, femmes enceintes, personnes en situation de handicap) ?	
9.8	Des mesures sont-elles prises l'accompagnement des apprentis ?	
9.9	Existe-t-il un moyen de suivi / soutien médical ou psychologique des collaborateurs ?	

9.10 Modèles SolBra et liens utiles

CFST : [Box CFST – Sécurité au travail, protection de la santé et ergonomie au bureau](#)

SECO : [Brochure "Travail et santé – lumière, éclairage, climat, qualité de l'air dans les locaux"](#)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail – Article 15](#) (Eclairage)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail – Article 16](#) (Climat des locaux)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail – Article 17](#) (Ventilation)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail – Article 18](#) (Pollution de l'air)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail – Article 23](#) (Postes de travail : exigences générales)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail – Article 24](#) (Postes de travail : exigences particulières)

SECO : [Commentaire de l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail – Protection des jeunes travailleurs](#)

SECO : [La protection de la maternité en entreprise - Guide pour les employeurs](#)

SECO : [Guide pour les médecins traitants des femmes enceintes](#)

SECO : [Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail](#)

SECO : [Protection contre les risques psychosociaux au travail - Informations à l'intention des employeurs](#)

SECO : [Protection de la maternité - Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent](#)

SECO : [Protection de la maternité et mesures de protection - tableau synoptique](#)

SECO : [Protection des jeunes travailleurs – Informations pour les jeunes de moins de 18 ans](#)

SolBra : [Ressources](#)

SUVA : [Apprentissage en toute sécurité](#)