

## 10.5 Protection des jeunes et des mères, prise en charge des membres de la famille de proches atteints dans leur santé

### Protection des mineurs <sup>1</sup>

La loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances prévoient des dispositions spéciales visant à protéger les jeunes en emploi. Selon l'art. 29 LTr, sont réputées jeunes en emploi, les personnes de moins de 18 ans exerçant une activité lucrative. Les employeurs qui engagent des jeunes doivent exiger une attestation d'âge et veiller en particulier à protéger leur santé. Le temps de travail quotidien des jeunes ne doit pas excéder neuf heures <sup>2</sup>.

L'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs règle spécifiquement « la protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs ainsi que celle de leur développement physique et psychique » <sup>3</sup>. Le travail de nuit ou du dimanche est en principe interdit et les exceptions nécessitent une autorisation spéciale. Toutefois, le Département fédéral de l'économie a prévu des exceptions systématiques pour certaines professions durant la formation professionnelle <sup>4</sup>.

Dans le secteur de la santé par exemple, 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. Elles sont également 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 <sup>5</sup>.

Les personnes exposées aux rayonnements dans l'exercice de leur profession doivent être âgées d'au moins 16 ans (cf. [chapitre 4.10 \(https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/4-prestation-lamal/410-radiologie-laboratoire.cfm\)](https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/4-prestation-lamal/410-radiologie-laboratoire.cfm) et [10.4 \(https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/10-medecin-salarie-et-medecin/104-medecins-employeurs.cfm\)](https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/10-medecin-salarie-et-medecin/104-medecins-employeurs.cfm)) <sup>6</sup>.

### Protection de la santé en cas de maternité <sup>7</sup>

La loi sur le travail et ses ordonnances d'exécution protègent la santé des femmes enceintes, des accouchées et des mères qui allaitent. Elle définit les conditions auxquelles ces femmes peuvent être engagées. Les employeurs de femmes enceintes et de mères qui allaitent doivent aménager leurs conditions de travail de manière à ne porter préjudice ni à leur santé, ni à celle de leur enfant <sup>8</sup>.

Les femmes enceintes et celles qui allaitent ne peuvent occuper un emploi que si elles y consentent. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Il est par ailleurs strictement interdit d'occuper une femme durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent. L'employeur doit accorder aux femmes qui allaitent le temps nécessaire à l'allaitement <sup>9</sup>.

Les femmes enceintes ou qui allaitent peuvent accomplir les travaux dangereux ou pénibles uniquement si une analyse de risques permet d'établir l'inexistence de toute menace concrète pour la santé de la mère ou celle de l'enfant ou si des mesures de protection adéquates permettent d'y parer <sup>10</sup>.

Dans un cabinet médical, il s'agit notamment des travaux susceptibles de les exposer à des radiations, des substances ou des microorganismes nocifs. S'y ajoutent le déplacement de charges lourdes, ainsi que les mouvements et les postures engendrant une fatigue précoce.

Si le risque ne peut pas être supprimé par des mesures de protection, les employeurs doivent leur proposer un poste de travail équivalent, mais sans danger pour elles. Si un tel transfert n'est pas possible, elles ont droit à 80 % de leur salaire. Il en va de même si, malgré leur demande, aucun travail équivalent de jour ne peut leur être proposé en lieu et place de leur travail de nuit. Il est par ailleurs interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de leur journée de travail ; pour elles, la durée maximale de travail ne doit en aucun cas dépasser neuf heures par jour. Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20h et 6h <sup>11</sup>.

En cas d'absences dues à la maladie durant la grossesse, l'obligation de continuer à verser le salaire est régie par le contrat de travail, lequel prévoit en règle générale une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. En second lieu, les

dispositions du Code des obligations s'appliquent (cf. [chapitre 10.4 \(https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/10-medecin-salarie-et-medecin/104-medecins-employeurs.cfm\)](https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/10-medecin-salarie-et-medecin/104-medecins-employeurs.cfm)) <sup>12</sup>.

### Conseil pratique: Dossier

De plus amples informations sont disponibles dans le dossier : « Application de l'ordonnance sur la protection de la maternité dans les cabinets médicaux » de la FMH. [Lien. \(https://mpa-schweiz.fmh.ch/fr/vie-professionnelle/maternite.cfm\)](https://mpa-schweiz.fmh.ch/fr/vie-professionnelle/maternite.cfm) <sup>13</sup>

### Protection contre les licenciements en cas de maternité

Après la fin du temps d'essai, les employeurs ne peuvent pas licencier une employée pendant sa grossesse ni au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement. Un congé donné pendant cette période est nul, c'est-à-dire qu'il est réputé ne pas avoir été valablement donné <sup>14</sup>. Il demeure néanmoins possible de résilier le contrat avec effet immédiat pour justes motifs. De leur côté, les employées peuvent résilier leur contrat de travail en tout temps. Elles doivent toutefois respecter les délais et les termes de résiliation de la loi, du contrat ou de la convention collective applicable.

Durant cette période de protection, employeurs et employées peuvent cependant s'accorder sur une résiliation ou une modification (p.ex. réduction du taux d'activité) du contrat de travail. Un tel accord devrait cependant toujours être équilibré – c'est-à-dire répondre aux besoins des deux parties – car dans les procédures en matière de droit du travail, les accords inégaux sont souvent interprétés comme un licenciement par l'employeur. Lors de la conclusion d'accords, aucun délai ne doit être respecté, c'est la volonté concordante des parties contractantes qui fait foi. Il est cependant recommandé de choisir la forme écrite pour passer de tels accords afin de garder une trace.

### Congé maternité, allocation de maternité et indemnité de vacances

Après l'accouchement, les employées ont droit à un congé maternité d'au moins quatorze semaines à prendre sans interruption. Une allocation maternité leur est versée durant cette période sous forme d'indemnités journalières à concurrence de 80 % du salaire qu'elles gagnaient jusqu'alors. Ce droit s'éteint le 98<sup>e</sup> jour à partir du jour où il a été octroyé mais s'éteint de manière anticipée si elles reprennent le travail avant la fin des 98 jours <sup>15</sup>.

Les employeurs ne peuvent pas réduire la durée des vacances des employées si celles-ci ont été empêchées de travailler moins de deux mois en raison de leur grossesse ou parce qu'elles perçoivent une allocation maternité au sens de la loi sur les allocations pour perte de gain <sup>16</sup>.

### Prise en charge de proches atteints dans leur santé

Afin d'améliorer la compatibilité entre l'activité professionnelle et la prise en charge des proches, le statut de proches aidants a été renforcé dans le droit du travail. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les salariés ont droit à une dispense de travail et au maintien de leur salaire pour s'occuper des membres de la famille ou de leur partenaire atteints dans leur santé. Ce congé ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total. La limite de dix jours par an ne vaut pas pour les enfants <sup>17</sup>.

### Prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les parents qui doivent interrompre ou réduire leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé ont la possibilité de prendre un congé de 14 semaines. Indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), ce congé peut être partagé entre les deux parents <sup>18</sup>. Il peut être pris en bloc ou sous forme de jours isolés. L'indemnité journalière s'élève à 80 % du revenu moyen avant le début du droit, mais au maximum à 220 francs par jour. La demande d'allocation de garde d'enfant doit être déposée auprès de la caisse de compensation compétente. Pour les personnes employées, c'est l'employeur qui la dépose; les indépendants ou les personnes qui reçoivent des indemnités journalières d'une autre assurance en font eux-mêmes la demande.

- 1 Cf. la brochure du Seco sur le sujet : [www.seco.ch](http://www.seco.ch) Services & Publications Publications Travail à Conditions de travail Brochures et dépliants. [Lien.](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html) ([https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html)) Protection des jeunes travailleurs – Informations pour les jeunes de moins de 18 ans. [Lien.](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html) ([https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html))
- 2 Art. 31 LTr.
- 3 Art. 1 OLT 5.
- 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.
- 5 Art. 10 de l'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.
- 6 Art. 53 al. 1 de l'ordonnance sur la radioprotection.
- 7 Cf. la brochure du Seco sur le sujet : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) Services & Publications Publications à Travail Conditions de travail Brochures et dépliants. [Lien.](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html) ([https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere\\_mutterschutz.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html)) Protection de la maternité – Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent. [Lien.](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html) ([https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere\\_mutterschutz.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html))
- 8 Art. 35 al. 1 LTr.
- 9 Art. 35 a LTr.
- 10 Art. 62 al. 1 OLT 1.
- 11 Art. 35, 35 a et 35 b LTr.
- 12 Art. 319 et suivants. CO, en particulier art. 324 al. 1 CO. Cf. [chapitre 10.4](https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/10-medecin-salarie-et-medecin/104-medecins-employeurs.cfm) (<https://leitfaden.samw.fmh.ch/fr/guide-pratique-bases-juridique/10-medecin-salarie-et-medecin/104-medecins-employeurs.cfm>).
- 13 [www.mpa-schweiz.fhm.ch](http://www.mpa-schweiz.fhm.ch) Vie professionnelle Maternité. [Lien.](https://mpa-schweiz.fhm.ch/fr/vie-professionnelle/maternite.cfm) (<https://mpa-schweiz.fhm.ch/fr/vie-professionnelle/maternite.cfm>)
- 14 Art. 336 c al. 1 let. c et al. 2 CO.
- 15 Art. 16 b ss LAPG.
- 16 Art. 329 al. 3 CO.
- 17 Art. 329 h CO, art. 36 al. 3 et 4 LTr.
- 18 Art. 329 i CO, Art. 16 n ss LAPG.

Dernière mise à jour le 12.06.2026