

Éditée par le SIT

Syndicat interprofessionnel de
travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers
case postale 3287 - 1211 Genève 3
tél. 022 818 03 00 - fax. 818 03 99
www.sit-syndicat.ch



Spécial femmes & hôtellerie-restauration

- **16 semaines de congé maternité pour toutes les femmes à Genève !**
- **Nouvelle loi sur le travail : vos droits en cas de grossesse et d'accouchement**

La loi sur le travail

La nouvelle loi sur le travail et ses ordonnances introduisent de nouveaux droits pour les femmes enceintes et qui allaitent.

Il s'agit de mesures de protection qui ont d'importantes conséquences pour les femmes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, en raison notamment des horaires et des travaux pénibles inhérents aux professions qu'elles exercent majoritairement dans ce secteur.

Par ailleurs, la nouvelle loi cantonale sur l'assurance maternité accorde désormais un congé maternité de 16 semaines après l'accouchement pour toutes les femmes à Genève.

Afin que chacune puisse faire valoir ses droits là où elle travaille, nous présentons ici le sens et le contenu de ces dispositions légales et ainsi que les règles de base concernant la protection contre le licenciement des femmes enceintes.

La loi sur le travail, datant de 1877, avait été instaurée pour réglementer des conditions de travail souvent catastrophiques dans les usines et l'industrie du textile en pleine expansion et a constitué le premier filet social dans les rapports de travail. Elle fixe principalement les limites du travail de jour, du soir, de nuit et des dimanches et prévoit des dispositions de protection en matière de santé.

Sa dernière révision a été très critiquée par les syndicats, car elle a introduit un recul pour les femmes en supprimant l'interdiction du travail de nuit des femmes et en introduisant la notion du travail du soir.

En contrepartie, elle a fixé de nouvelles mesures de protection des femmes enceintes et qui allaitent, avancées qui ont des effets considérables pour les femmes du secteur de l'hôtellerie-restauration.

Ces mesures ont été adoptées afin de prévoir une protection supplé-

mentaire des femmes enceintes et accouchées. Il s'agit de mesures de précaution qui prennent en considération les dangers pouvant survenir tant au début de la grossesse que jusqu'à son terme et pendant la période du post-partum, alors même que la femme n'a pas nécessairement conscience de son état.

Les mesures concernant les femmes qui allaitent, visent à promouvoir l'allaitement, considéré comme d'intérêt public, car il favorise la croissance harmonieuse du nourrisson, dont il augmente la résistance contre les maladies infectieuses.

Vu les importantes contraintes auxquelles sont sujettes les femmes du secteur, ces nouvelles conditions doivent être connues et respectées de façon impérative. Ainsi, le risque d'accouchement prématuré ou de situations d'épuisement devrait être fortement réduit. Aux femmes concernées de faire appliquer ces dispositions, il en va de leur santé et celle de leur enfant !

L'assurance maternité

Le rôle du SIT a été important dans la mise sur pied de la loi cantonale relative à l'assurance maternité. En effet, depuis 1993, le SIT a déployé une intense activité en faveur de la réalisation d'une assurance maternité. Il a participé à la constitution et au développement du "Comité genevois pour une véritable assurance maternité", qui a déployé un grand nombre d'activités, d'actions d'information (organisation de stands, de fêtes, expo nationale, etc.) et de travail auprès des instances politiques suisses pour promouvoir l'adoption d'une assurance maternité suisse.

Malheureusement ce comité a eu du mal à déployer son influence au-delà des cantons romands et tessinois. Le résultat a fait que lors des votations fédérales, la vague de désinformation émanant des partis réactionnaires a déferlé sur le pays d'une façon dévastatrice, aboutissant au refus par le peuple suisse d'une assurance maternité de 14 semaines pour toutes les femmes.

Genève, avec son acceptation de 75% de cette assurance maternité, était en totale opposition avec l'esprit répandu dans la majorité du peuple suisse.

Ainsi, au lendemain de cette votation, les femmes genevoises qui s'étaient investies dans le comité pour une assurance maternité n'ont pas baissé les bras, en proposant de travailler dans le sens d'une solution cantonale. Le SIT a consacré à ce travail une énergie à la hauteur de la priorité que cela représentait, en prenant un rôle moteur dans le comité.

Le projet de loi préparé par le comité maternité genevois a été repris et a abouti en décembre 2000 à l'adoption par le Grand Conseil genevois de la loi cantonale en matière d'assurance maternité.

L'intérêt interprofessionnel pour le SIT d'une telle bagarre était de taille et son résultat signifie aujourd'hui une avancée considérable pour toutes les femmes de Genève et notamment pour les femmes travaillant dans l'hôtellerie-restauration, qui voient leur congé passer de 10 à 16 semaines après l'accouchement. C'est une véritable victoire, car un congé de 16 semaines donne enfin aux femmes un temps minimum convenable d'accueil de leur enfant et la possibilité pour elles d'envisager autrement l'allaitement !

Des questions ...

- ✓ **la loi vous protège-t-elle contre les tracasseries liées à votre grossesse sur votre lieu de travail ?**
- ✓ **devez-vous informer votre employeur si vous êtes enceinte ou si vous en avez l'intention ?**
- ✓ **quelles sont les exigences que vous pouvez formuler pendant tout ou partie de votre grossesse ?**
- ✓ **après l'accouchement, pendant combien de temps toucherez-vous votre salaire et quels sont vos droits liés à l'accouchement ?**

Nous avons demandé un avis de droit à Jean-Bernard WAEBER, avocat spécialiste du droit du travail, dans lequel il met en évidence les implications des nouvelles dispositions de la loi sur le travail pour les femmes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Les protections dès le premier jour de grossesse

Interdiction de discriminer à l'embauche et durant tous les rapports de travail

Si votre employeur vous fait subir des pressions en raison du fait que vous souhaitez avoir un enfant, que vous êtes enceinte ou que vous allaitez, la loi permet de le faire cesser ou de le faire condamner par le tribunal.

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg) précise qu'il est interdit de discriminer une femme en raison de sa grossesse. Cette interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail. Ainsi toute femme qui subit des tracasseries liées à sa grossesse peut invoquer cette loi pour exiger le respect.

Concrètement, cela signifie qu'à l'embauche, l'employeur n'a pas le droit de vous demander si vous souhaitez avoir un enfant ou si vous êtes enceinte. En cas de questionnement de sa part vous êtes même autorisée - selon le Tribunal Fédéral - à mentir, en cachant vos intentions ou votre grossesse.

Toutefois, après le temps d'essai, nous vous encourageons à signaler dès que vous le sentez nécessaire à l'employeur votre grossesse, de façon à ce qu'il prenne ses dispositions pour respecter les mesures de protection minimales prévues par la loi.

Interdiction de licencier une femme enceinte

Une femme enceinte ne peut être licenciée dès le 1er jour de la grossesse et jusqu'à la 16^e semaine qui suit son accouchement. Un licenciement prononcé pendant cette période est nul.

La femme qui donne elle-même son congé est pénalisée si elle se présente au chômage. Nous conseillons de n'entreprendre aucune démarche dans ce sens sans venir se renseigner sur leurs droits au préalable au SIT, les conséquences d'une telle décision pouvant être très lourdes.

Protection contre le bruit

"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 décibels" (art. 11 Ordonnance sur la protection de la maternité).

Cela concerne les serveuses dans des restaurants brasseries, à forte fréquentation, aux heures de pointe et dans les bars ou discothèques. Des lingères dans des buanderies peuvent aussi être concernées par le dépassement du niveau supportable d'un bruit.

Dispense de travailler sans obligation de rémunération

La femme enceinte ne peut être occupée que si elle le consent. Elle n'a alors pas droit à une rémunération si son médecin estime qu'elle est apte au travail.

Interdiction d'accomplir des heures supplémentaires

La femme enceinte n'est pas tenue d'effectuer des heures supplémentaires, elle ne peut être occupée que pendant la durée de travail correspondant à ses horaires réguliers. En cas de nécessité, l'employeur doit solliciter un-e autre collègue (art. 60 al.1 OLT1).

Horaire journalier maximal de 9 heures

La journée de travail ne peut dépasser 9 heures de travail (art. 60 OLT1).

Possibilité de s'absenter pendant de courtes durées

La femme enceinte peut s'absenter de son travail sur simple avis, sans avoir à fournir un certificat maladie (art. 35a al. 2 1^{re} phrase LTr).

Possibilité d'être dispensée des travaux pénibles

Sur simple demande de sa part, l'employeur doit dispenser la femme enceinte des tâches qu'elle éprouve comme pénibles (art.64 al 1 OLT 1).

Aménagement du lieu de travail

La femme enceinte doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (art. 34 OLT 3).

Conditions spécifiques au travail du soir et de nuit

L'employeur est tenu de proposer à toute femme enceinte qui travaille le soir dès 20h00 ou la nuit jusqu'à 6h00 un autre horaire équivalent entre 6h00 et 20h00 (art. 35b al. 1 LTr). La femme peut renoncer à cette mesure. Toutefois, pendant les 8 semaines qui précèdent le terme de la grossesse, la femme enceinte ne peut en aucun cas travailler entre 20h00 et 6h00 (art. 35a al 4 LTr, 35 b al. 1 LTr).

Lorsque l'employeur ne peut proposer une activité équivalente entre 6h00 et 20h00, la femme a droit à 80% de son salaire (art. 35b al. 2 LTr).

Ainsi, celles qui effectuent d'ordinaire le service du soir peuvent exiger un horaire spécifique pendant

leur grossesse, les libérant dès 20h00. Cela concerne également les femmes occupant un poste de réceptionniste de nuit.

Mesures impératives en cas d'activité pénible ou dangereuse

Toute activité dont l'analyse de risque a établi le caractère préjudiciable sur la maternité, est considérée comme une activité pénible ou dangereuse. Pour déterminer si une activité est reconnue comme pénible ou dangereuse, il convient de prendre en considération «*le cumul de plusieurs charges, la durée d'exposition, la fréquence de charge ou de la dangerosité et d'autres facteurs pouvant exercer une influence(...)*» (Ordonnance sur la protection de la maternité)

Dans l'hôtellerie-restauration, ces activités sont les suivantes (art 7 à 9 ch. 2 de l'Ordonnance sur la protection de la maternité) :

Déplacement de charges lourdes

Est réputé dangereux ou pénible pour les femmes enceintes le déplacement régulier de charges de plus de 5 kg et le déplacement occasionnel de charges de plus de 10 kg pendant les six premiers mois de grossesse. A partir du 7^e mois, les femmes enceintes ne doivent plus déplacer de charges.

Cela vaut pour les travaux des femmes de chambre impliquant le maniement de matelas, aspirateurs ou sac de linges. Pour les lingères qui portent des corbeilles à linge et pour les femmes de buffet, cuisine ou service qui devraient porter des caisses de légumes, de bouteilles, etc. d'un endroit à l'autre.

Travaux exposant au froid

Les femmes enceintes ne peuvent être soumises à des travaux effectués dans des températures inférieures à -5 degrés ou supérieures à 28 degrés.

En cas de températures inférieures à 15 degrés, l'employeur doit fournir des boissons chaudes

En cas de températures entre -5 et + 10 degrés, l'employeur doit fournir une tenue appropriée à la situation thermique.

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.

Cette protection vaut pour le service : en terrasse en été et dans le cadre d'un passage entre deux locaux par un espace extérieur en hiver. Elle peut également être posée dans le cadre d'un travail en buanderie, si la chaleur et l'humidité ambiante devenait inconvenantes pour la femme enceinte.

Tâches impliquant des mouvements et des postures imposant une fatigue précoce

Des tâches imposant des mouvements et postures inconfortables, telles que le fait de s'étirer, se plier de manière importante, rester accroupie ou penchée en avant, ou toute position statique impliquant des secousses, chocs ou vibrations sont considérées comme dangereuses ou pénibles pour toute la période de la grossesse et jusqu'à la 16^e semaine qui suit l'accouchement.

Dès le 4^e mois de grossesse

Repos quotidien de 12 heures : la femme enceinte qui exerce principalement son activité en station debout, bénéficie dès le 4^e mois de grossesse d'un repos quotidien de 12 heures au minimum entre deux journées de travail (art. 61 al. 1 OLT1).

Pauses supplémentaires : en plus de la pause ordinaire de 30 minutes, la femme enceinte qui exerce principalement son activité debout, doit pouvoir bénéficier d'une pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail (art. 61 OLT 1 et art. 15 LTr).

Dès le 6^e mois de grossesse

Interdiction d'exercer un travail debout plus de 4 heures : dès le 6^e mois de grossesse, les femmes ne peuvent être contraintes d'exercer un travail debout plus de 4 heures par jour (art. 61 al 2 OLT 1).

Dès le 7^e mois de grossesse

Interdiction de ports de charges : il est interdit de faire porter des charges de plus de 5 kilos aux femmes enceintes.

Ce que doit respecter l'employeur

L'employeur doit appliquer toutes ces mesures en respect de la loi. Ses obligations consistent à :

- informer toute femme des risques que comporte son emploi pour sa maternité et des mesures à prendre (art 63 al 4 LTr);
- faire établir une analyse de risque par un spécialiste, pour établir la présence de travaux pénibles ou dangereux pour la grossesse;
- envoyer la femme enceinte consulter un médecin, lorsqu'elle exerce une fonction à risque, pour établir si elle peut poursuivre son activité au poste concerné sans restriction, si elle peut la continuer sous certaines conditions ou encore, si elle doit l'interrompre (art. 2 et 4 Ordonnance sur la protection de la maternité). La visite médicale est payée par l'employeur et il doit la renouveler régulièrement;
- prendre des mesures adéquates pour pallier l'impact préjudiciable sur la maternité de l'activité pénible ou dangereuse exercée par la femme enceinte.

Lorsque l'analyse de risque n'a pas été effectuée ou que les mesures entreprises sont inefficaces ou inadéquates, que le médecin traitant l'atteste par un certificat médical, ou que la loi prévoit l'interdiction absolue de l'accomplissement d'une tâche, l'employeur a l'obligation :

- soit de transférer l'employée à un poste équivalent qui ne représente aucun danger pour elle (art. 64 al. 3 OLT 1)
- soit, lorsqu'il ne peut proposer une activité équivalente, la femme a droit à 80% de son salaire (art. 35 al. 3 LTr)

Tant qu'elle serait en état de travailler cette indemnité de 80% du salaire doit être versée par l'employeur ; ce n'est que lorsqu'elle est mise en arrêt de travail par son médecin traitant que l'assurance perte de gain indemnise la travailleuse.

Concernant la définition d'une activité équivalente, en cas de doute, nous vous conseillons de nous interpeller.

Les mesures après l'accouchement : l'allaitement

Certaines mesures prévues pendant la grossesse sont valables en période d'allaitement, il s'agit des droits suivants :

- une femme ne peut être occupée que si elle le souhaite (art. 35a al. 1 LTr). Elle ne sera toutefois payée que pour les heures de travail qu'elle effectue;
- la journée de travail ne peut excéder 9 h00 (art. 60 al. 1 OLT1);
- elle doit être dispensé des travaux qu'elle éprouve comme pénibles (art. 64 al. 1 OLT 1);
- elle doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (art. 34 OLT 3);
- elle doit pouvoir disposer du temps nécessaire à l'allaitement, dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci (art 35a al. 2 LTr). Lorsque l'employée allaite dans l'entreprise, l'intégralité du temps d'allaitement est réputé temps de travail. Lorsqu'elle quitte l'entreprise pour allaiter, la moitié du temps est réputé temps de travail et doit être payé. (art. 60 al 2 OLT1);
- elle ne peut être contrainte à travailler le soir et la nuit, soit de 20h00 à 06h00, ni effectuer des travaux reconnus comme pénibles.

Paiement du salaire pendant la grossesse

Le paiement du salaire pendant la grossesse est dû par l'employeur à 100% lorsque la femme exerce normalement son activité ou à 80% par l'employeur lorsqu'il n'est pas dans la possibilité de fournir du travail adéquat selon les règles présentées ci-dessus ou également à 80% par l'assurance perte de gain, lorsque le médecin traitant assigne la femme enceinte à un arrêt de travail.

Le congé maternité

En ce qui concerne le congé maternité, désormais les règles figurant dans la convention collective de l'hôtellerie et la restauration tombent. La femme est alors au bénéfice d'un congé maternité de 16 semaines après son accouchement, payé à 80% de son salaire brut, pour autant qu'elle ait travaillé au service d'un employeur au moins trois mois avant son accouchement. C'est la caisse de compensation AVS à laquelle son employeur est affilié qui doit verser les prestations à celui-ci. L'employeur est ensuite tenu de verser ces indemnités à la travailleuse.

En cas d'adoption, les mêmes prestations sont dues.