

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1347

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1347



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conseil fédéral
Département fédéral de l'intérieur
M. Alain Berset
par e-mail :
sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Berne, le 4 juin 2018

Modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG). Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital.

Monsieur le Conseiller fédéral,

Vous nous avez invités à nous prononcer sur le projet cité en titre et c'est avec plaisir que nous transmettons notre position et nos suggestions à vos services.

Remarques générales

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, **soutient le principe général de la modification de la LAPG** pour indemniser les mères actives qui demandent le report de leurs allocations de maternité dans le cas d'une hospitalisation du nouveau-né. En effet, vu que les femmes ont par ailleurs l'interdiction de travailler durant 8 semaines suivant leur accouchement, le report des allocations engendre une lacune qui n'est pas réglementée, de sorte que l'inégalité de traitement entre femmes concernées n'est pas garantie et que règne l'incertitude juridique.

Toutefois, le projet soumis en consultation comporte des **lacunes** et des éléments que nous ne pouvons accepter. Pour chacun d'entre eux, nous expliquons nos raisons et formulons une proposition de modification. Par conséquent, nous approuvons les dispositions que nous ne commentons pas.

Nous prenons aussi position sur le postulat 15.3793 Maury Pasquier qui a fait l'objet du rapport du Conseil fédéral le 2 mars. Nous ne partageons pas sa conclusion qu'il n'y a pas lieu d'intervenir sur le plan politique. L'étude à l'origine de cette décision indique exactement le contraire sur plusieurs points.

I. **Modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) – Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital**

Droit au report

Le droit au report ne concerne que les mères dont l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, c'est ce qui est réglé à l'article 16c al. 2 de la LAPG. Cette restriction ne se justifie plus à l'heure actuelle. Il est nécessaire de corriger cette restriction pour les mères dont l'enfant doit être hospitalisé d'urgence dans les jours qui suivent le retour à la maison.

La justification de cette modification est la suivante : les séjours à l'hôpital ou en maison de naissance des mères accouchées sont toujours plus courts, en raison de la pression sur les coûts de la santé. Une femme accouche désormais presque en ambulatoire et ne reste qu'un jour ou deux à l'hôpital. De sorte qu'aujourd'hui, les nouveaux nés ne bénéficient plus de surveillance médicale prolongée, comme c'était le cas il y a seulement une vingtaine d'années. Il s'agit d'adapter la loi aux pratiques actuelles. Si un nouveau-né rentre à la maison ne serait-ce qu'un jour, et qu'il ait besoin ensuite d'urgence d'une hospitalisation prolongée, alors la mère ne pourrait pas demander un report de ses allocations de maternité. Cela n'est pas acceptable en l'état.

- Travail.Suisse demande à ce que cette disposition soit modifiée pour prévoir les cas d'hospitalisation d'urgence dans les sept jours qui suivent la naissance (art. 16c, al. 3, let. a).

Art. 16c, titre et al. 2 à 4 Début du droit et durée du versement de l'allocation

2 L'allocation est versée durant 98 jours consécutifs, à partir du jour où elle a été octroyée.

3 La durée du versement est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation du nouveau-né, mais de 56 jours au plus, si les conditions suivantes sont réunies :

a. le nouveau-né est hospitalisé de façon ininterrompue durant trois semaines au moins immédiatement après sa naissance ou dans les sept jours suivants sa naissance;

b. ~~la mère apporte la preuve qu'au moment de l'accouchement elle prévoyait de reprendre une activité lucrative à la fin de son congé de maternité.~~ La reprise de l'activité lucrative à la fin du congé maternité est vérifiée par les Caisses de compensation sur la base des cotisations versées par l'employée et par l'employeur.

Supprimer les complications administratives inutiles pour les mères concernées

L'article 16c, al. 3 let. b exige des femmes accouchées qu'elles apportent une attestation de leur employeur certifiant qu'elles continuent bien de travailler après l'accouchement. Ceci est une complication inutile pour les mères. Dans une telle situation, où la présence de l'un ou de l'autre des parents est sans doute requise à l'hôpital auprès de l'enfant en situation d'urgence, il n'est pas adéquat d'importuner la mère de procéder à une telle démarche auprès de son employeur.

La situation d'urgence vécue par l'employée au niveau privé ne sera pas de nature à réjouir son employeur, qui peut aussi profiter de l'occasion pour lui mettre les bâtons dans les roues à ce moment-là ou passé le délai de protection contre le licenciement. L'étude du Bureau BASS intitulée « Erwerbsunterbrüche vor der Geburt » (BSV, Forschungsbericht Nr. 2/2018) montre qu'une femme sur dix subit la colère de son employeur à l'annonce de leur grossesse, et que dans un cas sur cinq, l'annonce d'une grossesse signifie pour l'employeur qu'il envisage de se séparer de sa collaboratrice. Raisonnablement, on ne peut pas demander à une jeune mère d'être source d'énervernement supplémentaire pour son employeur.

Ceci d'autant plus que les Caisses de compensation AVS ont toute latitude de déduire après coup la situation professionnelle effective des mères grâce au relevé des cotisations AVS versées par les employeurs et par les employées concernés.

➔ Travail.Suisse demande la suppression de cette lettre b, à l'article 16c al. 3.

II. Position par rapport au postulat 15.3793 Maury Pasquier « Interruptions de travail avant l'accouchement et congé prénatal » : une action politique est requise

Le jour de l'ouverture de la consultation portant sur la LAPG, le Conseil fédéral publiait aussi un rapport relatif au postulat cité en titre. Le Bureau BASS a réalisé une étude à la demande de l'Office fédéral des assurances sociales, dont le rapport « Erwerbsunterbrüche vor der Geburt » a servi de base de décision au gouvernement. Ce dernier en conclut qu'il est inutile d'intervenir sur le plan politique et d'instaurer un congé prénatal en fin de grossesse.

Travail.Suisse partage la seconde partie de la conclusion (il n'est pas nécessaire d'instaurer un congé prénatal). Par contre, il est tout-à-fait indiqué d'intervenir sur le plan politique pour d'autres raisons que l'étude du Bureau BASS a révélées.

➔ Etudier les véritables raisons du choix de prolonger le congé maternité

L'étude BASS a interrogé 2809 mères et 3575 entreprises. Selon cette enquête à large échelle, il ressort que la durée du congé maternité de 14 semaines est jugé trop court par les femmes. Seule une minorité de femmes (18%) reprend son travail après ces trois mois et demi. La moitié reprend le travail après 22 semaines. Les femmes prolongent leur congé à leurs frais (vacances, congés non payés ou prolongation « forcée »).

13% des réponses indiquent que les femmes ne sont toujours pas actives au moment de l'enquête en raison d'un congé maternité prolongé. On pourrait croire que ce sont elles qui l'ont négocié. Ce n'est pas toujours le cas. Les réponses disent surtout que les femmes prolongent souvent leur congé maternité contre leur volonté : parce qu'elles ont perdu leur emploi ou qu'elles ne souhaitent pas poursuivre chez le même employeur. Il serait intéressant d'en connaître les raisons de ce « souhait ». Les réponses indiquent aussi qu'elles n'ont pas trouvé de place d'accueil satisfaisante pour leur enfant ou parce qu'il y a eu des complications médicales (chez l'enfant ou pour elle-même).

➔ Travail.Suisse demande au Conseil fédéral de faire approfondir l'étude réalisée par le Bureau BASS afin de savoir si les femmes qui n'ont pas repris leur emploi au moment de l'enquête ont réellement choisi leur situation ou si elles y ont été contraintes par des raisons externes indépendantes de leur volonté (perte d'emploi, pressions subies au travail pour donner son congé, non obtention d'un taux de travail réduit, structures de garde non disponible ou trop onéreuses, etc.).

- **Introduire un congé paternité et un congé parental**

Les femmes interrogées dans l'étude soulignent qu'un congé de naissance payé pour les pères (congé paternité) ou un congé parental étaient plus importants que d'obtenir un congé prénatal. Le rapport indique ceci :

« Outre l'explication qu'un tel congé est important pour les relations père-enfant et que la vie familiale est difficile à organiser dans les premières semaines après la naissance sans congé de paternité, certaines mères soulignent que la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail pourrait être réduite si des congés étaient également accordés aux pères après la naissance. » (trad. par TS)

Travail.Suisse estime que le Conseil fédéral a fait fausse route en rejetant le principe du congé paternité, comme l'initiative populaire déposée « Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » le demande. Nous espérons que le Parlement sera d'un avis contraire, ou que tout le moins il y opposera un contre-projet. En tous les cas, le peuple se prononcera. Les sondages récurrents sur le sujet montrent que la votation sera favorable à l'introduction d'un congé paternité payé.

Une nouvelle étape peut déjà être mise en chantier aujourd'hui dans le but de proposer un véritable congé parental égalitaire qui ne porte préjudice ni à la mère, ni au père (donc avec des parts réservées non transmissibles). Le modèle que Travail.Suisse préconise est celui d'un congé parental d'une longueur suffisante pour prévoir trois blocs :

1. un congé lié à la naissance : avec une part réservée au père et à la mère, soit l'équivalent du congé maternité actuel (14 semaines) et d'un futur congé paternité (4 semaines) ;
2. une part de congé parental de plusieurs semaines réservée exclusivement au père, une autre réservée exclusivement à la mère ;
3. une part de congé parental de plusieurs semaines à se répartir librement entre les parents.

De cette manière, pères et mères sont susceptibles de s'absenter de leur travail de manière égalitaire. Par effet de ricochet, les femmes devraient subir moins de discrimination en raison de leur maternité. A l'heure où le Conseil fédéral agit pour résoudre le problème de la pénurie de main d'œuvre qualifiée, qu'il encourage les femmes à s'investir plus sur le marché du travail, Travail.Suisse requiert du gouvernement de la cohérence entre ses propos et ses décisions.

- ➔ Travail.Suisse encourage vivement le Conseil fédéral à réfléchir désormais à une solution globale de congé parental payé, égalitaire et suffisamment long pour prévoir plusieurs blocs et des parts réservées au père et à la mère.

- **Prendre des mesures de protection pour les catégories de femmes enceintes en situation précaire**

L'étude BASS le souligne : les femmes qui ont des conditions d'engagement spéciales ont des risques accrus de ne pas être couvertes par les dispositions existantes.

Il s'agit des femmes qui :

- a. développent une grossesse **durant le temps d'essai** : pas d'obligation pour l'employeur de continuer de payer le salaire en cas de maladie et pas de protection contre le licenciement ;

- b. sont **engagées pour une durée déterminée** (pas de protection contre le licenciement), en particulier les femmes dont le contrat est plus court que 3 mois (ibid et pas d'obligation pour l'employeur de continuer de payer le salaire en cas de maladie) ;
 - c. ont un **revenu fluctuant** : une réduction imposée des heures de travail durant la grossesse compromet le montant futur des allocations de grossesse, en plus d'avoir un impact direct immédiat sur le revenu mensuel ;
 - d. **sont au chômage** : en cas d'exclusion de l'assurance chômage pendant la grossesse, une femme n'aura pas droit aux indemnités de maternité. Cela peut arriver quand une femme est incapable de travailler pour des raisons de santé : elle est considérée comme inapte au placement et son droit est limité à 30 indemnités journalières pendant la grossesse, comme c'est le cas pour d'autres chômeurs.
- Travail.Suisse demande au Conseil fédéral qu'il modifie les articles de loi correspondant à ces situations précaires vécues par les femmes enceintes. La loi sur l'assurance chômage en particulier est à modifier afin que les femmes enceintes au chômage ne soient plus pénalisées en cas de maladie (pas d'allocations de maternité).

- **Financer und campagne massive d'information auprès des employeurs et des médecins-gynécologues**

L'étude BASS montre que les employeurs ne connaissent pas assez leurs obligations de protection de la santé de leurs employées enceintes, en particulier en cas de travail pénible et dangereux. Ils attendent que les femmes se renseignent elles-mêmes, alors qu'il leur revient à eux d'informer et de prendre toute mesure utile pour protéger les femmes enceintes.

Or, selon l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail et l'Ordonnance sur la protection de la maternité, toute entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant (selon une liste précise de situations) est tenue de confier l'analyse des risques qui s'impose à un spécialiste en la matière (art. 63 al. 1 et 2 OLT1).

L'analyse des risques doit précéder l'entrée en service de femmes dans une entreprise ou partie d'entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles, et être répétée à chaque modification importante des conditions de travail (art. 63 al. 1 et 2 OLT1). Le ou la spécialiste de la sécurité au travail consigne par écrit dans son rapport (art. 63 al. 3 OLT1) le résultat de l'analyse des risques, ainsi que les mesures de protection préconisées.

Lorsque la protection adéquate ne peut pas être assurée, l'employeur transfère la femme enceinte à un poste équivalent mais qui ne présente aucun danger pour elle (art. 64 al. 3 let a et b OLT1). Lorsque la protection adéquate ne peut pas être réalisée et qu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes enceintes qui ne peuvent être occupées aux travaux pénibles ou dangereux ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature (art. 35 al. 3 LTr). Dans ce cas, le paiement du salaire incombe à l'employeur.

On comprend mieux alors les raisons de ce que l'étude BASS révèle : bien trop souvent, l'employeur demande à son employée enceinte de se déclarer malade en cas de travail pénible et dangereux. 45% des réponses des femmes interrogées vont dans ce sens, tandis que 20% des réponses disent que rien n'a changé au niveau du travail pénible et dangereux malgré la grossesse.

C'est pourquoi il faut non seulement rappeler activement aux employeurs leurs devoirs, mais aussi rappeler aux médecins de ne pas délivrer de certificat médical de complaisance, qui encourage la non prise de leurs responsabilités par les employeurs.

Selon l'étude BASS, 40% des femmes indiquent que leur employeur ne les a pas informées de leurs droits de femme enceinte de manière générale. Ces chiffres nous interpellent et devraient aussi interpellier le gouvernement.

A l'évidence, les informations fournies par les autorités (SECO, BFEG) sous forme de brochures, de sites internet, etc. ne suffisent pas. On doit amener activement l'information aux employeurs et ne plus se contenter d'attendre qu'ils la cherchent eux-mêmes.

- Travail.Suisse demande au Conseil fédéral qu'il charge les services de l'administration concernés d'organiser une vaste campagne d'information et de sensibilisation auprès de tous les employeurs. Cette campagne doit être organisée de manière régulière (tous les 2 à trois ans) pour être efficace et avoir un réel impact.

Nous vous remercions de tenir compte de notre avis et de nos suggestions de modification et d'action et vous prions de recevoir, Mesdames, Messieurs, nos salutations les meilleures.



Adrian Wüthrich
Conseiller national et
Président de Travail.Suisse



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de l'égalité