



Note d'information

Date :	28.07.2025
Pour :	CSSS-E
Copie à :	OFAS, FINMA, OFSP, SECO-AB

Note d'information pour la CSSS-E concernant la motion 24.3653

Dans le cadre de la motion 24.3653 Wasserfallen « Femmes enceintes au travail. Combler les lacunes, protection de la maternité pour toutes les travailleuses », des questions ont été posées à l'administration lors de l'examen préliminaire de la CSSS-E le 3 avril 2025, questions qui ont été transmises au Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et à l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) sous forme de mandats. Les réponses de l'administration sont classées ci-dessous selon les trois points de la motion : pas d'arrivée en fin de droits pour les femmes enceintes avant l'accouchement (point 1), augmentation des indemnités journalières des femmes enceintes en cas d'incapacité de travail (point 2), prise en charge par l'APG des coûts d'une interdiction médicale d'affectation (point 3). Pour chaque point, les questions correspondantes sont d'abord énumérées, puis les réponses respectives sont présentées. L'OFAS, le SECO, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) et l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) ont contribué à l'élaboration de la présente note.

1. Pas d'arrivée en fin de droits pour les chômeuses enceintes avant l'accouchement

1.1 Sur la base de l'étude BASS (2 % de chômeuses au début de la grossesse et 4 % à la fin de la grossesse), le SECO est prié de faire une estimation des coûts à la charge de l'AC si le point 1 de la motion était mis en œuvre.

Les indemnités journalières de l'assurance chômage (AC) couvrent en général toute la période jusqu'à l'accouchement (200 indemnités journalières = 40 semaines). Toutefois, les femmes qui étaient déjà au chômage au début de leur grossesse peuvent se retrouver en fin de droits pendant leur grossesse, en particulier si elles ont déjà perçu des indemnités journalières pendant plusieurs mois ou si elles n'ont qu'un droit limité aux indemnités journalières, par exemple en cas de libération de l'obligation de cotiser ou après la suppression d'une rente AI.

Les données de l'AC ne permettent pas d'identifier les femmes enceintes qui perçoivent des indemnités journalières. C'est pourquoi la Statistique de la population et des ménages (STATPOP) a été utilisée pour identifier les femmes enceintes qui perçoivent des indemnités journalières et, pour l'estimation des coûts, elle a été reliée aux données des systèmes de l'AC via les numéros AVS pseudonymisés au niveau individuel. Les données de la STATPOP recensent l'effectif et la structure de la population

résidente en fin d'année et permettent ainsi d'identifier toutes les relations mère-enfant dont les deux personnes résidaient encore en Suisse en fin d'année. Les données de la STATPOP actuelles sont disponibles pour l'année 2023. Elles permettent d'identifier les naissances en 2023 et avant avec la mère correspondante. Comme la période de la grossesse¹ présente un intérêt pour l'estimation, les naissances au cours de la même année civile et de l'année civile suivante sont pertinentes pour l'estimation des coûts au cours d'une année. C'est pourquoi l'année la plus récente possible pour l'estimation des coûts est l'année civile 2022.²

En 2022, 131 442 femmes au total ont perçu des indemnités journalières. Sur la base de l'identification décrite ci-dessus, 5 872 d'entre elles étaient enceintes pendant une phase de perception d'indemnités journalières (environ 4,5 % des femmes percevant des indemnités journalières). En 2022, 16 456 femmes au total sont arrivées en fin de droits. Sur la base de l'identification décrite ci-dessus, 508 d'entre elles étaient enceintes au moment de leur arrivée en fin de droits (soit environ 3,1 % des femmes arrivées en fin de droits).

Pour l'estimation des coûts supplémentaires pour l'AC, ce n'est pas seulement le nombre de femmes concernées qui est pertinent, mais aussi le nombre de jours à combler entre le moment de l'arrivée en fin de droits et l'accouchement. En supposant que les femmes enceintes reçoivent des indemnités journalières supplémentaires en cas de fin de droits jusqu'à l'accouchement, il en résulte des prestations supplémentaires plus élevées et donc des coûts plus importants pour l'AC en cas de fin de droits au début de la grossesse qu'en cas de fin de droits vers la fin de la grossesse.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes enceintes en fin de droits identifiées en 2022, en fonction du nombre de mois à couvrir entre l'arrivée en fin de droits et l'accouchement. En outre, les coûts supplémentaires qui en résulteraient pour l'AC si des indemnités journalières supplémentaires avaient été versées à ces femmes après leur arrivée en fin de droits jusqu'à l'accouchement sont énumérés. Pour le calcul des coûts supplémentaires, on a utilisé 21,7 jours par mois et les coûts moyens encourus pendant le délai-cadre respectif de la femme en fin de droits par jour indemnisé perçu.

Nombre de mois à couvrir jusqu'à la naissance	Nombre de femmes en fin de droits	Coûts supplémentaires en 1 000 CHF
9	56	1 721
8	46	1 204
7	53	1 340
6	56	1 072
5	48	786
4	65	880
3	62	614
2	54	403
1	68	205
Total	508	8 225

Si toutes les femmes enceintes arrivées en fin de droits en 2022 (508 femmes au total) s'étaient vu verser en plus le nombre de jours jusqu'à l'accouchement, cela aurait entraîné des coûts supplémentaires pour l'AC d'environ 8,2 millions de francs.

¹ La période de grossesse a été définie comme étant les 9 mois précédant l'anniversaire pour toutes les naissances identifiées.

² Pour identifier les femmes enceintes au cours de l'année civile 2022, les naissances des années 2022 et 2023 sont pertinentes, car pour ces dernières, une partie de la grossesse se situe en 2022.

1.2 Quels groupes de personnes reçoivent aujourd'hui, sous certaines conditions, des indemnités journalières supplémentaires de l'AC ?

La détermination du nombre maximal d'indemnités journalières dans le cadre de l'assurance-chômage se fonde sur les critères fixés à l'art. 27 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0). Selon l'art. 27, al. 1, LACI, les critères déterminants sont en premier lieu l'âge de la personne assurée et la durée de la période de cotisation accomplie. En outre, l'existence d'une obligation d'entretien ainsi que la perception ou la suppression d'une rente d'invalidité sont également prises en compte (art. 27, al. 2, let. c, ch. 2, al. 5 et 5^{bis} LACI).

En ce qui concerne l'âge de la personne assurée, trois seuils sont notamment pertinents : l'âge de 25 ans révolus, l'âge de 55 ans révolus et la période de quatre ans précédant l'âge de référence. La durée de la période de cotisation est prise en compte de manière échelonnée, des seuils de 12, 18 et 22 mois étant notamment déterminants. En outre, une distinction est faite selon qu'il existe ou non une obligation d'entretien envers des enfants (de moins de 25 ans). Enfin, la perception d'une rente d'invalidité est également importante, en tenant compte notamment de la suppression ou de la réduction d'une telle rente conformément à l'art. 27, al. 5, LACI et à l'art. 94a LACI.

Les deux groupes de personnes — les assurés âgés proches de l'âge de référence et les personnes dont la rente d'invalidité a été supprimée — font l'objet d'une attention particulière de la part de la loi, car ils sont structurellement désavantagés en raison de leur âge ou de leurs antécédents de santé et leur réinsertion peut être plus difficile. L'octroi d'un certain nombre d'indemnités journalières supplémentaires prévu par la loi a donc pour objectif de permettre une transition socialement acceptable jusqu'à la retraite ordinaire ou de stabiliser la capacité de travail.

2. Augmentation des indemnités journalières des chômeuses enceintes en cas d'incapacité de travail

2.1 Sur la base de l'étude BASS (2 % de chômeuses au début de la grossesse et 4 % à la fin de la grossesse), le SECO est prié de faire une estimation des coûts à la charge de l'AC si le point 2 de la motion était mis en œuvre.

L'étude BASS concerne en premier lieu les femmes actives et n'est donc pas directement transposable aux personnes au chômage. Pour les personnes actives, l'incapacité de travail concerne l'activité concrète. En revanche, les chômeurs n'ont pas de poste de travail déterminé, raison pour laquelle leur incapacité de travail doit être évaluée de manière plus globale : ils ne doivent généralement plus être en mesure d'exercer une activité raisonnable sur le marché du travail. Le système d'information de l'AC pour l'analyse des données du marché du travail (LAMDA) permet d'observer le nombre d'indemnités journalières de maladie accumulées au cours d'une période de contrôle (mois civil). Il n'est pas possible de déterminer à partir de quand les 30 jours consécutifs d'incapacité de travail sont dépassés. Il n'est donc pas possible de se prononcer sur les coûts supplémentaires pour l'AC en cas d'extension du nombre maximal de jours consécutifs d'incapacité de travail autorisés.

Le délai de 30 jours recommence à courir dès que l'assuré prouve qu'il subit une interruption dans son incapacité de travail ou qu'une nouvelle incapacité de travail due à d'autres motifs suit immédiatement la première incapacité de travail. Dans le délai-cadre, le nombre d'indemnités journalières de maladie est limité à 44.

Il est possible de calculer le total des indemnités journalières de maladie accumulées pendant un délai-cadre. Il est ainsi possible de déterminer le nombre de bénéficiaires d'indemnités journalières qui épuisent le maximum légal de 44 indemnités journalières de maladie au cours d'un délai-cadre. Au cours des dix dernières années, cela représentait moins de 0,5 % des bénéficiaires d'indemnités journalières. Sur les 131 442 femmes bénéficiaires d'indemnités journalières en 2022, 177 au total ont épuisé les 44 indemnités journalières de maladie maximales auxquelles elles avaient droit légalement dans le délai-cadre (0,1 %). Parmi elles, 17 femmes étaient enceintes sur la base de l'identification décrite au point 1

(0,3 % des femmes enceintes bénéficiant d'indemnités journalières en 2022). Un calcul des coûts pour 44 indemnités journalières de maladie au maximum sous-estimerait nettement les dépenses réelles de l'AC, car il ne tient pas compte des femmes qui ont été en incapacité de travail pendant plus de 30 jours consécutifs pendant leur grossesse. Comme le motif de l'incapacité de travail ne change généralement pas chez les femmes enceintes et qu'il dure en moyenne six semaines selon l'étude BASS, ce sont justement elles qui perçoivent plus de 30 indemnités journalières de maladie consécutives. En outre, les coûts supplémentaires pour l'AC dépendent du nombre effectif d'indemnités journalières de maladie supplémentaires accordées en cas de grossesse, qui ne peut être déterminé.

2.2 Existe-t-il des chiffres ou une estimation du montant des prestations versées par les assurances d'indemnités journalières en cas de maladie à la suite d'un certificat médical pendant la grossesse ? Quelle est la part des prestations générales d'indemnités journalières ? Quelles sont les conséquences de la prise en charge des indemnités journalières de maladie en cas de grossesse sur les primes des assurés ? Le cas échéant, quelques grands assureurs d'indemnités journalières en cas de maladie pourraient être contactés à cet effet.

Dans le cadre d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, les prestations liées à une grossesse comprennent en général les prestations de remplacement du salaire en cas d'incapacité de travail à la suite d'une grossesse. En ce qui concerne la charge des sinistres dans l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, la FINMA ne recueille que des chiffres agrégés ; pour les assurances collectives, les données sont présentées par entreprise d'assurance, pour les assurances individuelles, par produit d'assurance (les entreprises d'assurance gérant en général un seul produit d'assurance individuelle d'indemnités journalières en cas de maladie). L'enquête ne fait donc pas de distinction entre les causes des prestations (ni entre les hommes et les femmes). En conséquence, il n'est pas non plus possible de déterminer la part des prestations générales d'indemnités journalières.

Dans l'assurance d'indemnités journalières, c'est généralement la somme des salaires assurés qui sert de référence pour le calcul des primes. L'âge de l'assurée, qui influence fortement la perception de prestations de grossesse, n'est donc pas directement pris en compte. Il n'est donc pas possible d'établir un lien direct entre les primes et les prestations de grossesse. Il convient également de noter que la tarification empirique est très souvent appliquée, ce qui fait que l'évolution des sinistres des différents contrats d'assurance d'indemnités journalières influence considérablement l'évolution des primes, et ce indépendamment des causes des prestations. D'une manière générale, on peut dire que l'influence des prestations de grossesse sur la charge des sinistres et donc sur le niveau des primes devrait rester relativement modeste en règle générale.

En relation avec le rapport sur le postulat 24.3465 Ettlin, l'état des données concernant l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie dans le domaine de la LAMal et de la LCA est également examiné de plus près en lien avec la situation des femmes enceintes. Le postulat est placé sous la responsabilité de l'OFSP et sera vraisemblablement traité par le Conseil fédéral l'année prochaine.

3. Prise en charge par l'APG des coûts d'une interdiction médicale d'emploi

3.1 Dans combien de cas par an les inspections du travail rencontrent-elles des situations contraires à la protection de la maternité ?

Selon l'article 41 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr ; RS 822.11), le contrôle du respect des exigences légales en matière de protection de la maternité dans les entreprises incombe en premier lieu aux inspections cantonales du travail (ICT). Un contrôle par l'ICT ne s'effectue pas systématiquement sur l'ensemble du territoire, mais en règle générale en fonction des circonstances. Cela signifie que les inspections sont effectuées soit dans le cadre d'un contrôle général de l'entreprise, soit à la suite d'une remarque ou une plainte, soit en rapport avec un secteur à risque particulier.

Comme les contrôles ne sont pas axés de manière standardisée sur les infractions à la protection de la maternité et qu'il n'existe pas d'obligation correspondante pour les cantons d'annoncer au SECO les

infractions aux prescriptions sur la protection de la maternité, il n'existe pas de statistique centrale sur le nombre de situations contraires à la protection de la maternité constatées chaque année.

Dans le cadre de l'art. 51, al. 1 LTr, 696 avertissements, 37 décisions et 3 décisions judiciaires ont été prononcés par l'ICT en 2023 en matière de protection de la santé au travail. Ces chiffres concernent toutefois la protection de la santé en général et non pas spécifiquement la protection de la maternité. Il n'y a pas de saisie statistique plus différenciée par sous-thèmes.

3.2 Combien y a-t-il de licenciements illégaux de femmes enceintes ?

Conformément à l'art. 336c, al. 1, let. c du code des obligations (CO ; RS 220), une fois le temps d'essai écoulé, le licenciement par l'employeur est interdit pendant la grossesse et jusqu'à 16 semaines après l'accouchement. Un licenciement ordinaire effectué pendant cette période de blocage est nul et non avenu — il n'a donc aucun effet juridique. Une femme concernée peut contester juridiquement un licenciement nul et demander la constatation de la nullité, le maintien de son emploi ou une compensation financière.

Il n'existe pas de statistiques sur les licenciements illégaux pendant la grossesse. Cela s'explique notamment par le fait qu'il n'existe pas d'obligation de signaler ces cas et que les procédures judiciaires correspondantes ne sont pas systématiquement enregistrées ou publiées. En outre, de nombreux litiges en matière de droit du travail dus à des licenciements pendant la grossesse devraient être réglés de manière extrajudiciaire, par exemple par des accords de résiliation.

3.3 Dans quels secteurs ou activités à risque existe-t-il des interdictions totales ou partielles d'emploi en raison d'un travail dangereux et pénible qui met en danger la femme enceinte et l'enfant à naître ? Dans combien de cas les entreprises ne peuvent-elles pas offrir un travail équivalent non dangereux pour ces situations ? Par exemple, le travail avec des produits (peintres) ou des activités (entrepôts à teneur réduite en oxygène) dangereux.

Les employeurs qui occupent des femmes enceintes à des activités dangereuses ou pénibles sont tenus, en vertu de l'art. 63 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111), de procéder à une évaluation des risques. L'ordonnance de l'OFFT sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (ordonnance sur la protection de la maternité ; RS 822.111.52) définit les critères d'évaluation de ces activités. Si des risques ne peuvent être exclus, l'activité doit être abandonnée ou la travailleuse doit se voir attribuer un travail de remplacement équivalent et non dangereux. Si aucun travail de remplacement équivalent et non dangereux n'est possible, une interdiction d'occupation avec maintien du salaire à hauteur de 80 % s'applique conformément à l'art. 35, al. 3, LTr.

Il n'existe donc pas d'interdiction générale d'emploi dans certains secteurs. La prononciation d'une interdiction d'emploi par un médecin ainsi que la possibilité d'une autre occupation équivalente dépendent de chaque entreprise. Les éventuelles interdictions d'affectation qui découlent des évaluations des risques ou des motifs d'interdiction constatés (voir à ce sujet les articles 15 et 16 de l'ordonnance sur la protection de la maternité) ne doivent pas être signalées aux autorités, car c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité d'effectuer les évaluations des risques nécessaires dans le domaine de la protection de la maternité.

Selon l'art. 62, al. 3, OLT 1 et les art. 7 et suivants de l'ordonnance sur la maternité, sont considérés comme dangereux ou pénibles tous les travaux dont on sait par expérience qu'ils ont des effets néfastes sur la santé de ces femmes et de leurs enfants. Il s'agit entre autres des travaux suivants :

- le déplacement manuel de charges lourdes ;
- les tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce ;
- des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations ;
- les travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc. ;
- les travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ;
- les activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit ;

- les activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs ;
- les travaux reposant sur un système de temps de travail qui, par expérience, est très contraignant, notamment le travail à la tâche.

Dans la pratique, de nombreux secteurs sont concernés. Dans le secteur de la peinture, par exemple, il est courant de manipuler des solvants, des peintures et des vernis qui sont considérés comme toxiques pour la reproduction. Dans la logistique d'entrepôt, les activités dans des entrepôts à rayonnages en hauteur à teneur réduite en oxygène ou le déplacement manuel de charges lourdes posent à leur tour problème. Des risques comparables existent également dans les secteurs du nettoyage, de la santé ou de l'industrie.

Outre le type d'activité, l'aménagement de l'organisation du travail et la structuration du temps de travail peuvent également avoir un impact négatif sur le bien-être et la santé de la mère et de l'enfant. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent notamment pas être occupées au-delà de la durée ordinaire convenue du travail quotidien, et en aucun cas au-delà de 9 heures (art. 60, al. 1, LTr). Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 15 de la loi, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail.

Par ailleurs, les activités exercées en station debout ne doivent pas excéder un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse (art. 61 OLT 1). Les activités dans la vente, la restauration ou la coiffure en sont des exemples typiques. Les 4 heures peuvent également être réparties de manière irrégulière sur l'ensemble du temps de travail. Toute travailleuse dont l'intégralité de la journée de travail habituelle s'exerce en station debout doit, au-delà de ce maximum de 4 heures, être affectée à une activité équivalente qui ne l'oblige pas à rester debout. Si l'employeur n'est pas en mesure de proposer à la travailleuse une telle activité de substitution, il est tenu de lui verser, pour le temps pendant lequel elle n'est donc pas autorisée à travailler, 80 % de son salaire habituel, revenu en nature y compris.

Une travailleuse enceinte peut demander, jusqu'à huit semaines avant l'accouchement, à être affectée à un travail de jour équivalent au lieu de travailler entre 20 heures et 6 heures (travail du soir ou de nuit) (art. 35b, al. 1, LTr). Durant les 8 semaines avant l'accouchement, il est interdit d'occuper une travailleuse enceinte entre 20 et 6 heures (art. 35a, al. 4, LTr). Dans la mesure où aucun autre travail équivalent ne peut leur être proposé, ils ont droit à 80 % de leur salaire pendant ces périodes.

Des solutions spécifiques aux branches peuvent être élaborées en collaboration avec les associations sectorielles, les services de sécurité au travail (MSST) et le SECO. Elles contiennent des recommandations pratiques sur la manière d'adapter les activités typiques au sein d'une branche de manière qu'elles ne présentent aucun risque ou aucune difficulté pour les femmes enceintes. Dans le secteur de la peinture, cela peut se traduire par exemple par l'utilisation de peintures peu polluantes ou par des mesures organisationnelles telles que la redistribution des tâches. Dans le secteur de la logistique, on utilise des aides techniques comme des dispositifs de levage ou des postes de travail ergonomiques. Dans le secteur de la santé, les femmes enceintes sont également réaffectées de manière ciblée à des tâches administratives ou de conseil afin d'éviter les risques d'infection.

Ces solutions sectorielles contribuent à la mise en œuvre de la protection légale de la santé tout en favorisant l'intégration professionnelle des femmes enceintes. Elles montrent que la protection de la maternité ne doit pas nécessairement s'accompagner d'interdictions d'emploi, mais qu'il est possible de continuer à travailler dans des conditions sûres grâce à une planification prévoyante et à des mesures appropriées.

3.4 *Dans quels secteurs existe-t-il des interdictions d'emploi pour les femmes enceintes ? Si oui, à partir de quel mois/semaine et avec quelles restrictions (par exemple, la restauration, comme je l'ai mentionné aujourd'hui à la commission) ? Combien de femmes seraient concernées ?*

Cf. réponse au ch. 3.3.

3.5 Combien de femmes subissent une perte de salaire en raison d'une interdiction d'emploi prononcée par un médecin (estimation basée sur l'étude BASS) ?

En cas d'interdiction d'emploi, l'employeur doit proposer un travail équivalent, non dangereux et non pénible. S'il ne peut pas le faire, il doit payer le salaire à hauteur de 80 % du salaire précédent jusqu'à la levée de l'interdiction d'emploi (art. 35, al. 3, LTr). Du point de vue des assurances sociales, le maintien du paiement du salaire à ce niveau ne représente pas une perte de revenu, car en règle générale, seuls 80 % du salaire sont remboursés dans le cadre des assurances sociales.

Les seules informations disponibles sur le nombre d'interdictions d'emploi pendant la grossesse proviennent d'une étude du Bureau BASS intitulée « Erwerbsunterbrüche vor der Geburt » (interruptions d'activité avant la naissance), publiée en 2017. Pour cette étude, quelque 2 800 femmes ayant donné naissance à un enfant en 2016 et perçu une allocation de maternité du régime des allocations pour perte de gain (APG) ont été interrogées en ligne sur leurs interruptions de travail pendant la grossesse. Par ailleurs, environ 3 500 entreprises ont été interrogées afin de recueillir des expériences concrètes, les mesures à prendre et les solutions possibles du point de vue des employeurs. Environ 2 100 entreprises ont déclaré avoir fait l'expérience de grossesses entre 2014 et 2016. Les interruptions de l'activité professionnelle en raison d'une interdiction d'emploi n'étaient toutefois pas au centre de l'étude, ce qui rend les données peu représentatives pour des évaluations sur ce thème. De plus, les résultats de l'étude remontent à plusieurs années et leur actualité peut donc être remise en question.

Dans le cadre de l'étude BASS, 0,4 % des 2 800 mères interrogées, soit 10 mères, ont indiqué que leur employeur leur avait versé moins que les 80 % du salaire prescrits par la loi ou n'avait pas continué à leur verser leur salaire pendant leur absence due à l'interdiction d'emploi.

3.6 Combien de femmes subissent une perte de salaire en raison d'une interdiction d'emploi prononcée par un médecin ?

Voir la réponse au ch. 3.5.

3.7 Combien d'employeurs déclarent qu'une interdiction d'emploi constitue un problème pour eux ?

L'étude BASS ne fournit pas de réponse à cette question. Il ressort certes de l'étude que 6 % des entreprises interrogées (soit environ 130 entreprises) qui ont fait l'expérience de la grossesse jugent la charge financière liée au maintien du salaire pendant la grossesse importante et 18 % (soit environ 380 entreprises) la jugent plutôt importante. Toutefois, le maintien du salaire ne s'applique pas seulement en présence d'une interdiction d'emploi, mais aussi pendant la période d'incapacité de travail durant laquelle l'assurance d'indemnités journalières de maladie ne verse pas encore d'indemnités journalières (délai d'attente). C'est pourquoi cette affirmation ne peut pas s'appliquer uniquement aux interdictions d'emploi.

Les employeurs indiquent toutefois qu'un défi majeur réside dans la collaboration avec les médecins. Trop souvent, ceux-ci délivrent des certificats d'incapacité de travail ou des interdictions d'affectation à certaines tâches au lieu de préciser dans quelle mesure ou à quelles conditions une activité lucrative serait encore possible. Plusieurs employeurs font également savoir qu'ils estiment qu'il n'est pas approprié de devoir continuer à payer le salaire pendant une interdiction d'emploi.

3.8 À quelle fréquence les interdictions d'emploi sont-elles prononcées et quelle est leur durée ?

Dans le cadre de l'étude BASS, 4 % des 2 800 mères interrogées, soit 100 mères, ont déclaré avoir interrompu leur activité professionnelle pendant leur grossesse en raison d'une interdiction d'emploi. L'étude ne précise pas si, dans ces cas, il n'y avait pas de possibilité d'effectuer un travail de remplacement équivalent.

Les résultats de l'étude indiquent que les interdictions d'emploi sont plus fréquentes dans les dernières semaines avant l'accouchement qu'au début de la grossesse. Il est toutefois difficile de faire la distinction

avec les absences dues à une incapacité de travail, surtout en fin de grossesse. Il est fréquent que les femmes qui se voient interdire de travailler pendant leur grossesse soient en incapacité de travail dans les dernières semaines avant l'accouchement. L'étude suppose, sur la base des résultats, que les personnes interrogées n'ont pas toujours compris la différence entre un certificat d'incapacité de travail et une interdiction d'emploi, tous deux établis par un médecin, et qu'il y a donc peut-être eu des confusions dans ces réponses.

L'étude ne précise pas la durée moyenne des interdictions d'emploi prononcées. Il n'existe pas non plus de chiffres sur la durée moyenne d'une interdiction d'emploi. L'étude conclut toutefois de manière générale que les interruptions de travail durent 6 semaines pour au moins 50 % des femmes et qu'elles sont bien plus souvent justifiées par des problèmes de santé que par des contenus de travail trop dangereux ou pénibles.

3.9 Quels seraient les coûts à la charge des APG si le salaire était maintenu en cas d'interdiction d'emploi et d'impossibilité de trouver un travail de remplacement équivalent ? À partir de quand une augmentation des cotisations salariales serait-elle nécessaire ?

Comme on ne connaît pas la durée moyenne des interdictions d'emploi et qu'il n'existe pas de statistiques officielles sur le nombre de femmes concernées, il n'est pas possible de déterminer le coût pour les APG.

Les chiffres de l'étude BASS permettent de faire une estimation très approximative. Ce rapprochement se fait sur la base de l'hypothèse que 4 % des femmes qui prennent un congé de maternité après l'accouchement ont une interdiction d'emploi d'une semaine pendant la grossesse, période pendant laquelle une indemnité est versée via l'APG.

En partant de l'hypothèse que les 4 % susmentionnés sont représentatifs et qu'en 2023, environ 65 000 femmes ont pris un congé de maternité indemnisé par le biais de l'APG, environ 2 500 femmes seraient concernées par une interdiction d'emploi. Pour ces quelque 2 500 femmes, les coûts pour l'APG s'élèveraient à environ 3 millions de francs si une indemnité était versée par le biais de l'APG pendant une interdiction d'emploi d'une semaine. Pour l'estimation, on part du principe que le revenu professionnel moyen des mères frappées d'une interdiction d'emploi correspond au revenu professionnel moyen des mères qui perçoivent actuellement une allocation de maternité.

Ces coûts supplémentaires approximatifs doivent servir de base de discussion, car les coûts exacts ne peuvent pas être présentés. L'approximation des coûts est faite pour une interdiction d'emploi d'une semaine ; selon le nombre de semaines d'interdiction d'emploi à indemniser, les coûts supplémentaires approximatifs peuvent être extrapolés en conséquence.

Comme il n'est pas clair si le nombre d'interdictions d'emploi est réellement représentatif et aussi comment leur nombre évoluerait (voir point 3.10), on peut supposer que les coûts supplémentaires seraient effectivement plus élevés.

3.10 Existerait-il une possibilité juridique de compenser les interdictions d'emploi des femmes enceintes via les APG ? P. ex. inscription possible via l'APG en cas d'interdiction d'emploi (pas de congé maladie)

Une telle modification impliquerait la suppression de l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire, qui s'applique actuellement lorsqu'une interdiction d'occupation a été prononcée et que l'employeur ne peut pas proposer à la collaboratrice un travail de remplacement équivalent (art. 35, al. 3, LTr). Parallèlement, une réglementation correspondante devrait être inscrite dans la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG ; RS 834.1).

Dans la mesure où une indemnité serait versée par le biais de l'APG pendant une interdiction d'occupation prescrite par un médecin, l'incitation des employeurs à chercher un travail de remplacement équivalent pour leurs collaboratrices serait plus faible. Il est possible qu'à l'avenir, dans les cas où un

congé de maladie est actuellement délivré alors qu'une interdiction d'emploi devrait être établie, on en arrive plutôt à une interdiction d'emploi. On peut donc s'attendre à ce que les interdictions d'emploi soient prononcées plus fréquemment et que les coûts pour les APG soient plus élevés que prévu.

Les caisses de compensation n'ont aucun moyen de contrôler si un travail de remplacement équivalent a été proposé et devraient donc se fier à l'interdiction d'occupation prescrite par le médecin.

Une telle réglementation créerait donc des incitations problématiques.