



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch/

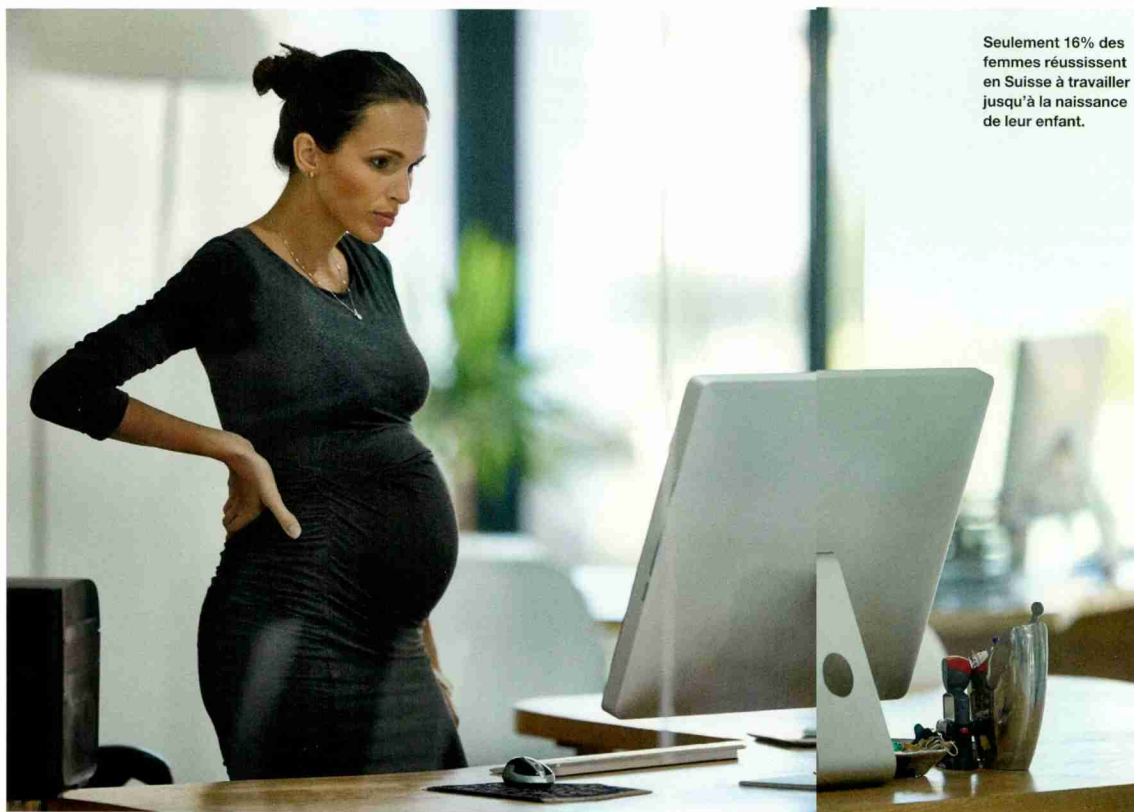
Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 11'002
Parution: mensuelle

Page: 64
Surface: 124'974 mm²

Ordre: 3007990
N° de thème: 531.040

Référence: 79603225
Coupure Page: 1/4

Carrière



Seulement 16% des femmes réussissent en Suisse à travailler jusqu'à la naissance de leur enfant.



TRAVAIL La grossesse n'est pas une maladie

Des générations de femmes enceintes ont fait l'objet d'arrêts maladie, en contradiction avec la législation. La pandémie n'a pas arrangé les choses.

PAR FRANCESCA SACCO

Le coronavirus aura eu le mérite de dévoiler au grand jour la banalité de ce vieux tour de passe-passe: quand une femme enceinte est trop fatiguée pour travailler, un certificat médical d'arrêt

maladie vient souvent résoudre la question du versement de son salaire. Or, la grossesse n'est pas considérée par le droit suisse comme une maladie et la femme enceinte devrait théoriquement pouvoir travailler jusqu'à la veille de son accouchement.

En 2015, la députée socialiste genevoise Liliane Maury Pasquier avait déposé un postulat au Conseil des Etats pour connaître l'ampleur du phénomène. Le Conseil fédéral lui avait répondu qu'il n'existait pas de statistiques. Cependant, en 2018, un rapport de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a montré que seulement 16% des femmes réussissent à travailler jusqu'à la naissance de leur enfant. Dans les deux dernières semaines, le taux d'absence approcherait les 70%, «généralement pour des raisons de santé».

Tous les employeurs ne le savent malheureusement pas, mais il existe une grande différence entre l'incapacité de travail et l'inaptitude au travail. Si la travailleuse enceinte souffre, par exemple, de maux de dos ou d'une complication liée à son état, elle touchera des indemnités de l'assurance perte de gain (APG) normalement souscrite pour le personnel. En revanche, si sa grossesse se déroule normalement et que son absence est justifiée par la seule présence de risques pour sa santé

et celle de son bébé sur son lieu de travail, son employeur doit lui proposer une activité de remplacement exempte de danger. S'il est dans l'incapacité de lui en trouver une, il va devoir casquer à hauteur de 80% du dernier salaire de l'intéressée. L'inaptitude au travail s'apparente ainsi à une «sanction», selon Peggy Krief, médecin du travail au Centre universitaire de médecine générale et santé publique (Unisanté), à Lausanne.

Des entreprises passéistes

La réglementation précise que les entreprises dont l'activité implique des tâches dangereuses ou pénibles doivent se montrer proactives et faire effectuer une analyse de risques par un médecin du travail ou des spécialistes de la santé au travail. Dans le collimateur du législateur figurent notamment les ports de charge (dès 5 kg si les déplacements sont réguliers); les mouvements et les postures entraînant une fatigue précoce; l'exposition à des chocs, à des secousses ou à des vibrations, ou encore à des produits chimiques, par exemple.

Les entreprises savent-elles tout cela? Dans une étude financée par le Fonds national de la recherche scientifique et non encore publiée, Unisanté et la Haute Ecole de santé Vaud (HES-SO) affirment que la majorité des entreprises ne sont pas en règle. Le pourcentage estimé de femmes protégées conformément à la loi est très faible (voir l'encadré ci-contre). Incluant 202 entreprises romandes et six études de cas, cette recherche souligne que dans les entreprises passéistes, «les travailleuses exposées à des travaux pénibles ou dange-



reux peuvent difficilement exiger des mesures de protection», déclare Peggy Krief. Plutôt que de s'attirer des ennuis avec leur hiérarchie, elles préfèrent souvent se résigner. Au surplus, les contrôles des inspections du travail sont extrêmement rares et peu dissuasifs. Résultat: «Le médecin traitant opte le plus souvent pour la solution de facilité, qui est de mettre la femme en incapacité de travail.»

L'effet révélateur du Covid-19

Déjà, avant la crise du coronavirus, les consignes de l'Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa) se heur-

**Tous les employeurs
ne le savent pas,
mais il existe
une grande différence
entre l'incapacité de travail
et l'inaptitude au travail**

LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES NE SONT PAS EN RÈGLE

POURCENTAGE DE TRAVILLEUSES ENCEINTES
PROTÉGÉES CONFORMÉMENT À LA LOI SUISSE:

- 12%** dans le secteur de la santé
- 2%** dans le secteur alimentaire

POURCENTAGE D'ENTREPRISES RESPECTANT
PARTIELLEMENT OU COMPLÈTEMENT
LA RÉGLEMENTATION:

- 44%** des entreprises publiques
- 17%** des entreprises privées
(échantillon non représentatif)

RESPECT DE LA COMPLIANCE
SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES:

- 64%** des entreprises qui emploient
jusqu'à 250 personnes
- 6%** des entreprises de moins
de 10 employés

Source: étude d'Unisanté et de la Haute Ecole
de santé Vaud (HES-SO) sur 202 entreprises romandes
et six études de cas.

taient à des «contraintes pratiques», selon la chercheuse. Son étude de terrain mentionne le cas d'une soignante qui, voulant se renseigner sur ses droits, découvre dans

une brochure que les charges de 5 à 10 kg sont considérées comme lourdes. «Cela signifie que le simple fait d'aider quelqu'un à se lever de son lit est déjà une tâche pénible. Donc on ne peut pas faire grand-chose, en fait.» Une autre parle de la difficulté de réorganiser le travail d'équipe avec une collaboratrice enceinte de six mois qui, d'après la loi, n'est plus autorisée à s'affairer plus de 4 heures par jour en position debout ou en se déplaçant. «C'est un effet un peu pervers, parce que c'est plus facile à gérer si la femme enceinte n'est pas là du tout.»

La pandémie n'a pas arrangé les choses. Depuis que les femmes enceintes ont été reconnues comme faisant partie des personnes à risque face au coronavirus, c'est-à-dire au mois de juin, les employeurs ont dû officiellement composer avec une nécessité supplémentaire d'aménagement des postes de travail. «Mais il n'y a pas véritablement de définition de cet aménagement dans le cadre du Covid-19, et il subsiste encore beaucoup d'incertitudes sur les modalités de transmission du virus», constate le professeur David Baud, chef du service d'obstétrique du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV).

Si le problème des grossesses transformées comme par enchantement en maladie a toujours existé, «la pandémie a démultiplié le problème», déplore David Baud. Des femmes enceintes arrivent chez leur médecin ou leur gynécologue, en pleurs, pour demander un arrêt maladie réclamé par un entrepreneur atterré à l'idée de devoir passer à la caisse, après avoir déjà été saigné par la réduction de l'activité économique durant le semi-confinement. Il est déjà arrivé que le futur père s'en mêle, croyant utile de hausser le ton pour soutenir sa compagne qui craint, parfois à juste titre, d'être licenciée après la période de protection (soit la 16^e semaine post-partum). A supposer que le praticien s'exécute, l'assureur d'indemnités journalières risque d'annuler le certificat médical après examen du dossier, obligeant l'employeur à restituer les indemnités éventuellement déjà versées et privant l'inté-



ressée de son salaire.

Pris en étau entre l'employeur et la femme enceinte

La grossesse de la travailleuse ressemble ainsi à une «patate chaude», selon l'expression de la professeure Begoña Martínez de Tejada, médecin-chef du service d'obstétrique des Hôpitaux universitaires genevois (HUG). Dans un éditorial publié le 28 octobre 2020 par la *Revue médicale suisse* (RMS), David Baud parle de «bras de fer» et décrit la position inconfortable du médecin, pris en étau entre la femme enceinte et l'employeur. On se souviendra de ce drame survenu en 2015 au CHUV: une Vaudoise de 28 ans avait accouché d'un

bébé mort-né après avoir vainement demandé à son gynécologue de la mettre en arrêt de travail pour cause de fatigue. Le praticien avait refusé d'entrer en matière, arguant des contrôles des assureurs, et lui avait conseillé de prendre un congé sans solde. «Si elles se sentent un peu fatiguées ou qu'elles souhaitent vivre pleinement leur grossesse, les femmes enceintes peuvent en effet, sur simple avis, décider de ne pas aller travailler», explique M^e Patrick Mock, avocat au Centre patronal de Paudex. Petit détail: elles renoncent du même coup à leur salaire. Une solution dont on devine qui ne convient pas à toutes les femmes. ■