SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

Notice
Grossesse et pandémie du coronavirus

Berne, le 20.08.2020

Luca Cirigliano

Concernant la protection contre le COVID-19 des femmes enceintes sur le lieu de travail, deux possibilités existent : la protection traditionnelle selon l'ordonnance sur la protection de la maternité/loi sur le travail (LTr) et, depuis le mois d'août, l'application aux femmes enceintes du statut de « personnes vulnérables ». Ces deux dispositions sont complémentaires. Mais, tant que le Conseil fédéral ne prend pas, via de nouvelles dispositions légales, des mesures spécifiques pour protéger les salarié-e-s particulièrement menacés, la protection principale des femmes enceintes au travail découle de la classique ordonnance sur la protection de la maternité/LTr.

1 Mesures préventives générales

- Une femme enceinte n'a le droit d'exercer que les activités pour lesquelles son employeur a pris les mesures de protection requises (art. 10 ordonnance COVID-19 situation particulière). Un contact avec le virus du COVID-19 est de toute façon à éviter : celui-ci était déjà considéré selon l'ancien droit comme un agent pathogène dangereux (agent pathogène de type nouveau), selon l'article 10 de l'ordonnance sur la protection de la maternité et a été aussi été classé officiellement par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) comme étant particulièrement dangereux pour les femmes enceintes (cf. infra).
- Dans les cas où il n'est réalistement pas possible d'éviter en tout temps un contact avec le virus, des mesures de protection doivent être mises en place selon le Principe STOP (substitution, technique, organisation, protection individuelle). Attention : les masques de protection respiratoires adaptés au visage (FFP 1-3) protègent certes la personne qui en porte contre une éventuelle infection, mais ne conviennent pas (sur la durée) aux femmes enceintes. Ils sont de fait a priori problématiques, car leur usage est très limité dans le temps étant donné la gêne respiratoire occasionnée par leur port ou parce qu'ils peuvent être nocifs pour la santé en cas de grossesse : ici, il faut de toute façon que le médecin traitant analyse chaque cas individuellement.
- À chaque fois que cela est possible, il faut mettre en place le télétravail dans le cadre du Principe STOP.
- Si l'employeur contrevient à la protection spéciale des salariées enceintes (délibérément ou par négligence), il se rend passible de sanctions pénales (art. 59 LTr). Une entreprise dont les activités sont dangereuses ou pénibles doit en outre, selon l'article 62 alinéa 3 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), procéder à l'analyse de risque demandée par la loi (art. 1 al. 1, ordonnance sur la protection de la maternité). L'analyse de risque est effectuée par des personnes compétentes, comme des médecins du travail, des spécialistes de la sécurité au

travail, etc. S'il ne peut pas être exclu que des salariées enceintes se trouvent en contact avec le virus du COVID-19, une telle analyse de risque est nécessaire.

- Les mesures de protection prises sur cette base par l'employeur font l'objet d'un contrôle de leur efficacité par le médecin traitant qui suit la grossesse (p. ex. la ou le gynécologue) (art. 2 ordonnance sur la protection de la maternité). Selon l'article 3 de la même ordonnance, « Le médecin qui a examiné la travailleuse précise dans un certificat médical si celle-ci peut poursuivre son activité au poste concerné sans restriction, si elle peut la continuer sous certaines conditions, ou encore si elle doit l'interrompre » (« interdiction d'affectation »)
- Les frais supplémentaires engendrés par l'examen médical et les conseils prodigués sont à la charge de l'employeur (art. 4 ordonnances sur la protection de la maternité). Les frais induits par les mesures ainsi que l'équipement personnel (masques, etc.) également dans tous les cas.
- Si l'analyse de risque manque ou n'a pas été réalisée correctement, le médecin qui suit la grossesse (p. ex. la ou le gynécologue) peut en tout temps prononcer une interdiction d'affectation.
- Il faut différencier entre une interdiction d'affectation prononcée par un médecin et un certificat médical d'incapacité de travail. L'interdiction d'affectation n'est pas prise en charge par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Tant que l'employeur n'est pas en mesure de proposer une activité de remplacement équivalente et ne présentant pas de danger, il doit prendre à sa charge 80 % du salaire de la personne concernée (art. 35 al. 3 LTr).

2 Une nouveauté, le statut de « personne vulnérable »

- Depuis le 5 août 2020, les femmes enceintes font désormais partie des personnes vulnérables (communiqué de l'OFSP). Une femmes enceinte atteinte du COVID-19 court en effet un risque accru de contracter une forme sévère de la maladie, en particulier, mais pas uniquement, en cas de surpoids, d'hypertension ou si elle a plus de 35 ans (Avis d'experts de la SSGO, du 5.8.2020).
- Le 19 juin 2020, le Conseil fédéral a levé les dispositions sur la protection des personnes vulnérables. Ainsi, les mesures de prévention précitées (art. 10 ordonnance COVID- 19 situation particulière), l'article 6 LTr (obligation de l'employeur de protéger la santé de ses employé-e-s selon le Principe STOP) ainsi que l'ordonnance sur la protection de la maternité s'appliquent dans leur intégralité.
- Les personnes vulnérables avaient droit jusqu'à fin juin à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail versées par l'assurance-chômage. Un droit à ces indemnités existait si l'employeur avait entrepris tout ce que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour maintenir la personne concernée dans le processus de travail, mais que l'environnement de travail de l'entreprise ne permettait pas de respecter les mesures de sécurité ordonnées (travail.swiss : https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/pandemie.html). Cette possibilité a aussi disparu jusqu'à nouvel ordre pour les salariées enceintes. Cependant, l'article 35 alinéa 3 LTr stipule que les femmes enceintes qui, en raison d'une interdiction d'affectation prononcée par un médecin, ne peuvent être occupées à certains travaux à cause du coronavirus, ont droit à 80 % du salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature. pour autant que leur employeur ne soit pas en mesure de les affecter à des activités équivalentes (y c. télétravail).
- Il n'y a aucun effet sur l'allocation de maternité (condition : pendant les neuf mois précédant la naissance, activité lucrative durant au moins cinq mois).