

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Bern, 13. Juni 2018 sgv-Gf/st

**Vernehmlassungsantwort
Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit dem Schreiben vom 2. März 2018 hat uns der Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Der Revisionsentwurf sieht unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung der Dauer der Mutterschaftsentschädigung sowie einen verlängerten Kündigungsschutz vor. Diesen Leistungsausbau lehnt der Schweizerische Gewerbeverband sgv ab. Die prognostizierten Mehrkosten von 5,5 Millionen Franken sind unserer Meinung nach keinesfalls vernachlässigbar. Als völlig unpraktikabel erachten wir die Bestimmung in Art. 16c Abs. 3 Bst. b, wonach die Mutter nachzuweisen hätte, dass sie zum Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Wenn schon eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung in Erwägung gezogen wird, hat sich diese strikt auf Mütter zu beschränken, die aufgrund eines gültigen Arbeitsvertrags nachweisen können, dass sie keine Aufgabe der Erwerbstätigkeit in Erwägung gezogen haben.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Kurt Gfeller
Vizedirektor

Per E-Mail

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

Zürich, 12. Juni 2018

Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nimmt der Kaufmännische Verband die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu äussern.

1. Allgemeine Bemerkungen

Der Kaufmännische Verband unterstützt den vorliegenden Gesetzesentwurf. Er beantragt jedoch, die Anwendung der Neuerung nicht auf Frauen zu beschränken, die nach dem Mutterschaftsurlaub ohne Unterbruch die Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen. Die Anwendung sollte allen Frauen zugutekommen, die Anspruch auf Erwerbsersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon, ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Für länger dauernde Spitalaufenthalte gibt es jedoch weiteren politischen Handlungsbedarf.

2. Erwägungen einzelne Bestimmungen

2.1 Anspruch auf Aufschub und Dauer des Aufschubs

Die Anspruchsvoraussetzungen für einen Aufschub sind im Gesetz und der Verordnung geregelt und eher restriktiv gehalten. In Artikel 16c Abs. 2 EOG ist der Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung verankert für den Fall, dass das Kind unmittelbar nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben muss. In Art. 24 Abs. 1 der Erwerbsersatzverordnung EOv ist festgehalten, dass der Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung voraussetzt, dass das Neugeborene nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital sein muss. Eine maximale Dauer des Aufschubs ist weder im Gesetz noch in der Verordnung festgehalten. Für den Aufschub braucht es für das Kind ein Arztzeugnis. Kommt dazu, dass die Mutter auf einem speziellen Formular den Aufschub beantragen muss. Es besteht kein Anspruch auf Aufschub, wenn das Neugeborene erst einige Tage, nachdem es nach Hause gekommen ist, erkrankt und wieder ins Spital eintreten muss.

Die vorliegende Regelung sieht nun vor, die Mindestdauer von drei Wochen neu im Gesetz zu verankern. Die maximale Dauer für den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wird neu befristet und im Gesetz verankert. Die Befristung orientiert sich am 8-wöchigen Arbeitsverbot und dauert somit höchstens 56 Tage. Neu erhalten die Mütter während dieses Aufschubs Mutterschaftsentschädigung, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Wie beim Erwerbssersatz bei Mutterschaft handelt es sich bei diesen 56 Tagen nicht um Arbeits-, sondern um Wochen- und Ferientage und Wochenenden zusammen. Die Dauer des Erwerbssersatzes bei Mutterschaft wird um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage bzw. 8 Wochen verlängert und dauert höchstens 154 Tage.

Der Kaufmännische Verband ist mit diesen Vorschlägen einverstanden, werden damit doch weit über die Mehrheit der Fälle abgedeckt. Gemäss erläuterndem Bericht für die vorliegende Vernehmlassung können mit dieser Regelung 80 Prozent der Fälle abgedeckt werden. Die Dauer der Spitalaufenthalte von Neugeborenen liegt in rund 60 Prozent der Fälle nicht über 35 Tage. Bei schweren Fällen dauert der Spitalaufenthalt zwischen 100 und 366 Tagen, wovon gemäss Erläuterungen zum Gesetzesentwurf etwa 6 Prozent (80 Neugeborene im Jahr 2015) betroffen sind.

2.2 *Spitalaufenthalte von mehr als 56 Tagen - ungelöst*

Ungelöst bleibt aber die Situation für Eltern, deren Kind aus gesundheitlichen Gründen länger als 56 Tage im Spital bleiben muss. Ungelöst bleibt auch die Situation jener Eltern, deren Kind erst nachdem es nach der Geburt nach Hause kehren und einige Tage später wieder ins Spital eintreten musste. In beiden geschilderten Fällen greift die vorliegende Lösung nicht.

2.3 *Ausweitung auf alle Mütter mit Anspruch auf Erwerbssersatz*

Neu erhalten die Mütter während dieses Aufschubs Mutterschaftsentschädigung, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Es liegt an den Frauen, den Nachweis zu erbringen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Die Mutter muss eine Bestätigung ihres Arbeitgebers einreichen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde und dass sie vorhat, ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen. Die AHV-Ausgleichskassen, die für die Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung zuständig sind, müssen diese neue Voraussetzung prüfen. Dazu können sie sich auf die vom Arbeitgeber und von der Mutter gelieferten Angaben beziehen. Sie haben zudem die Möglichkeit, die Voraussetzungen auch nachträglich anhand der entrichteten AHV-Beiträge zu prüfen.

Der Kaufmännische Verband betrachtet diese Lösung als unbefriedigend. Es braucht eine faire und unbürokratische Lösung. Nur 18% der Frauen nehmen unmittelbar nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit wieder auf. Das heisst, dass sich nur ein sehr kleiner Anteil der Mütter nach diesen Kriterien für einen Aufschub qualifizieren würde. Gegeben, dass 85% der Frauen nach einem Jahr ihre Arbeitstätigkeit wieder aufnehmen und die restliche Zeit selber finanzieren, scheint die **Streichung des Erfordernisses einer ununterbrochenen Erwerbstätigkeit** nach Mutterschaftsurlaub, vor allem mit den damit verbundenen bürokratischen Hürden, als angemessen.

2.4 *Änderungen im Obligationenrecht*

Der Kaufmännische Verband unterstützt folgende vorgeschlagenen Änderungen im Obligationenrecht: Der längere Mutterschaftsurlaub bei Spitalaufenthalt eines Neugeborenen von mehr als drei Wochen soll aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit in Artikel 329f OR explizit geregelt werden. Der Kündigungsschutz bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen wird in Artikel 336c Abs. 1 Buchstabe c OR entsprechend der neuen Regelung angepasst.


Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für allfällige weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



Christian Zünd
CEO



Ursula Häfliger
Verantwortliche Politik



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Per E-Mail: sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Zürich, 8. Juni 2018 FP/lr
kaiser@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG): Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassende Beurteilung

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Gestützt auf die Konsultation unserer Mitglieder nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

Der Handlungsbedarf in Bezug auf den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen ist unbestritten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist deshalb mit dem Vorschlag einverstanden, die Mutterschaftsentschädigung um 56 Tage zu verlängern. Da die Gesetzesänderungen Anpassungen in anderen Bereichen nach sich ziehen, ist darauf zu achten, dass vor der Inkraftsetzung genügend Vorbereitungszeit gewährt wird.

2. Position des SAV

Gemäss geltendem Recht kann eine Mutter bei einem über dreiwöchigen Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes eine Aufschiebung der Mutterschaftsentschädigung und somit auch des Mutterschaftsurlaubs beantragen. Während der Dauer des Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung sieht das EOG keine Leistungen vor. Auch andere soziale oder private Versicherungen vermögen eine ausreichende Deckung nicht zu garantieren. Der Handlungsbedarf in diesem Bereich ist seit längerer Zeit bekannt. Sowohl für die Frauen als auch für die Arbeitgeber ist die aktuelle Situation unbefriedigend. Deshalb unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) die vorgeschlagenen Anpassungen des Bundesrats, den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen im EOG um 56 zusätzliche Entschädigungstage zu verlängern. Die Arbeitgeber werden dadurch von ihrer potentiellen und oft zu Diskussionen Anlass gebenden Lohnfortzahlungspflicht entlastet. Die diesbezügliche Rechtssicherheit stellt gleichzeitig auch eine Erleichterung für Mütter in einer für sie ohnehin äusserst belastenden Zeit dar.

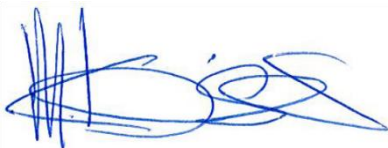
Einzig bei den vorgeschlagenen Voraussetzungen im EOG sieht der SAV Anpassungsbedarf. Der SAV beantragt die Bestimmung in Art. 16c Abs.3 lit. b («...die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen») zu streichen. Dieser Nachweis lässt sich nicht sinnvoll erbringen. Die Mutter kann ihre Meinung nach der Niederkunft jederzeit ändern. Zudem überzeugt es nicht, dass nur die Verlängerung und nicht auch der Mutterschaftsurlaub selbst von der Frage der weiteren Berufstätigkeit der Mutter abhängig gemacht werden soll.

In Bezug auf die mögliche Inkraftsetzung der Gesetzesanpassungen kam aus dem Kreis unserer Mitglieder der Hinweis, dass die Gesetzesänderungen auch Anpassungen bei Produkten der Personenversicherung nach sich ziehen, die allgemeinen Versicherungsbedingungen neu gefasst und die Prämien neu gerechnet werden müssen. Deshalb wäre es zu begrüssen, wenn dafür genügend Vorbereitungszeit gewährt wird.

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unsere Ausführungen danken wir Ihnen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Martin Kaiser
Mitglied der Geschäftsleitung



Frédéric Pittet
Stv. Ressortleiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen

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'énerverment 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

Bundesamt für Sozialversicherungen
Geschäftsfeld AHV, Berufliche
Vorsorge und EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 15. Mai 2018

Vernehmlassung: Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zu oben erwähntem Entwurf Stellung nehmen zu können.

Die Mutterschaftsversicherung wurde erst sechzig Jahre nach ihrer Verankerung in der Bundesverfassung in einer Minimalvariante umgesetzt. Sie ist bis heute lückenhaft geblieben. Die vorliegende Änderung des EOG bezweckt, eine solche Lücke zu schliessen: Zwar wurde bei seiner Einführung die Möglichkeit geschaffen, den Mutterschaftsurlaub bei länger dauerndem Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufzuschieben. Nach wie vor nicht geregelt ist jedoch die Lohnfortzahlung in solchen Fällen, da der Aufschub in die Zeit des achtwöchigen Arbeitsverbotes nach der Geburt fällt. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund erachtet die vorgeschlagenen Änderungen, die zum Zweck haben, diese Problematik zu lösen, als wichtigen Zwischenschritt. Er weist jedoch nachdrücklich darauf hin, dass weitere Verbesserungen nötig sind, insbesondere für Kinder, die länger als vierzehn Wochen hospitalisiert sind oder nach einer Spitalentlassung (erneut) erkranken.

Der SGB beantragt folgende Anpassungen im Entwurf:

Die vorgeschlagene Dauer von 56 Tagen ist willkürlich aufgrund einer Statistik gewählt. Wir sind der Meinung, dass die Verlängerung mindestens der Dauer der bisherigen Mutterschaftsentschädigung entsprechen muss, also 98 Tage. Des Weiteren sollte die Regelung allen Frauen zugutekommen, die Anspruch auf Erwerbssersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Die Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen würde unnötigen administrativen Aufwand bedeuten und wäre ausserdem leicht zu umgehen, zum Beispiel mit einer Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt.

Art. 16c Abs. 3 soll deshalb folgendermassen geändert werden:

Die Dauer der Ausrichtung verlängert sich um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, höchstens aber um ~~56~~ 98 Tage, wenn:

~~a) das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen muss; und~~

~~b) die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.~~

Mit den anderen Bestimmungen ist der Schweizerische Gewerkschaftsbund einverstanden. Wir möchten jedoch anmerken, dass auch diese Regelung Lücken belässt, die zwingend geschlossen werden müssen: Insbesondere braucht es Lösungen für Eltern, deren Kinder länger als 98 (resp. 56) Tage im Spital bleiben oder die nach einem Aufenthalt zuhause erneut hospitalisiert werden müssen. Eine solche Lösung könnte zum Beispiel ein bezahlter Betreuungsurlaub sein. Wir ersuchen den Bundesrat deshalb, seine diesbezüglichen Arbeiten voranzutreiben.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Regula Bühlmann
Zentralsekretärin

Office fédéral des assurances sociales
Domaine AVS, prévoyance professionnelle
et PC
Effingerstrasse 20
3003 Berne

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Berne, 15 mai 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 ; consultation

(Le texte allemand fait foi.)

Monsieur le Conseiller fédéral,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de pouvoir prendre position sur l'objet précité.

L'assurance-maternité est devenue réalité sous une forme minimale soixante ans seulement après avoir été ancrée dans la Constitution fédérale. À ce jour, elle présente toujours des lacunes. La présente modification de la LAPG vise à en combler une. Lors de son entrée en vigueur, la loi prévoyait certes la possibilité de prolonger le congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Mais la question du versement du salaire dans de tels cas n'est toujours pas réglée à ce jour, car le report dans le temps de l'interdiction de travailler se fait pendant les huit semaines suivant l'accouchement. L'Union syndicale suisse (USS) estime que les modifications proposées, dont le but est de résoudre cette problématique, représentent une étape intermédiaire importante. Mais elle signale en le soulignant que d'autres modifications sont nécessaires, en particulier pour les enfants qui sont hospitalisés pour une durée supérieure à quatorze semaines ou (re)tombent malades après leur hospitalisation.

L'USS propose d'adapter comme suit le projet :

La durée de 56 jours proposée a été choisie de manière arbitraire sur la base d'une statistique. Nous sommes d'avis que la prolongation de la durée de l'allocation de maternité doit au moins correspondre à la durée actuelle de l'allocation de maternité, soit 98 jours. En outre, la réglementation devrait profiter à toutes les femmes qui ont droit à une allocation perte de gain en cas de maternité, qu'elles reprennent, et le cas échéant à quelque moment que ce soit, une activité lucrative après leur congé de maternité. L'examen des conditions requises représenterait une charge

administrative inutile et serait en plus facilement contournable, par exemple via un congé donné ultérieurement.

L'**article 16c, alinéa 3** doit par conséquent être modifié comme suit :

La durée du versement est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation du nouveau-né, mais de ~~56~~ 98 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;~~

~~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.~~

L'USS est d'accord avec les autres dispositions. Toutefois, nous aimerions faire remarquer que cette réglementation aussi comporte toujours des lacunes qui doivent absolument être comblées. Il faut en particulier des solutions pour les parents dont les enfants restent plus longtemps que 98 (resp. 56) jours à l'hôpital ou doivent être à nouveau hospitalisés après un séjour à la maison. Ici, un congé de prise en charge payé pourrait par exemple être une solution. Nous prions par conséquent le Conseil fédéral de faire avancer ses travaux sur ces questions.

En vous remerciant de prendre en considération nos remarques et propositions, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, Madame, Monsieur, l'expression de notre très haute considération.

UNION SYNDICALE SUISSE



Paul Rechsteiner
Président



Regula Bühlmann
Secrétaire centrale