

Congé maternité fédéral

**Ce que vous devez savoir
si vous êtes enceinte, accouchée
et active professionnellement
-1-**

La Suisse a été le dernier pays d'Europe à introduire un congé maternité payé. Ce n'est qu'en 2004 que le peuple a accepté de modifier la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), initialement destinées aux soldats, et introduire par ce biais un congé maternité fédéral.

La LAPG ne règle que la question de l'allocation pendant le congé maternité. Les autres dispositions concernant la grossesse et la maternité, comme la protection de la santé de la mère ou la manière de régler les absences ou les vacances, se trouvent dans la Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances ou dans le Code des obligations (CO).

Ce dépliant résume ce que vous devez savoir lorsque vous êtes enceinte ou en congé maternité. Un deuxième dépliant « Mère et salariée : mes droits » complète ce premier volet, notamment au sujet de la protection de la santé et des droits des parents qui ont une activité salariée.

Lausanne, novembre 2011

Le congé maternité fédéral

Depuis le 1^{er} juillet 2005, les femmes actives professionnellement ont droit à un congé maternité de 14 semaines (98 jours) après l'accouchement.

Pendant ce congé, les mères touchent une indemnité journalière versée par la Caisse de compensation égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative réalisée avant l'accouchement, mais au maximum à 196 francs par jour, soit 7'350 francs par mois.

Les femmes concernées

Toutes les femmes salariées ou indépendantes qui donnent naissance à un enfant viable ou dont la grossesse a duré au moins 23 semaines ont droit au congé maternité si : elles ont été assurées au sens de la loi sur l'AVS pendant les 9 mois précédant l'accouchement ; elles ont exercé, au cours de cette période, une activité lucrative durant 5 mois ; elles ont un contrat de travail valable le jour de l'accouchement.

Cette définition comprend les femmes au chômage – mais pas les femmes bénéficiant de l'aide sociale – et les femmes en incapacité de travail pour cause de maladie, accident ou invalidité, et cela même si le droit au salaire est épuisé.

Interdiction de travailler

Il est interdit d'employer des femmes pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Si, après cette période, vous souhaitez reprendre le travail, sachez que vous perdez le droit aux allocations restantes, car le congé maternité ne peut être fractionné.

Interdiction de licencier

Il est interdit de licencier une femme enceinte pendant toute la grossesse et durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Cette protection n'est pas valable pendant le temps d'essai, mais un licenciement pour cause de grossesse est discriminatoire.

Interdiction de discriminer

Il est interdit de discriminer une personne en raison du sexe. Or, dans les faits, les cas de discrimination d'une salariée enceinte et accouchée existent. La Loi sur l'égalité est là pour vous protéger. Pensez à l'invoquer et à contacter votre syndicat si vous pensez être discriminée en raison de votre grossesse ou de votre maternité.

Reprise du travail

La reprise du travail survient au plus tôt 14 semaines après la naissance du bébé. La jeune mère a le droit de prolonger son congé de 2 semaines, mais le salaire n'est pas dû pour cette période supplémentaire (sous réserve des deux points suivants).

Dispositions plus favorables

Le congé maternité fédéral est un minimum. Dans certains secteurs, dont le secteur public et parapublic ou dans les entreprises soumises à une convention collective de travail, il existe des dispositions plus favorables. Souvent, il s'agit d'un congé maternité de 16 semaines payé à 100%, parfois accompagné d'un congé allaitement.

Les dispositions cantonales

A Genève, le congé maternité est de 16 semaines et l'allocation s'étale entre 62 et 280 francs par jour. Les cantons de Vaud et de Fribourg disposent d'une allocation maternité cantonale qui complète le droit fédéral. Informez-vous, si vous n'avez pas droit à l'allocation fédérale, si vous adoptez un enfant ou si vous disposez d'un revenu modeste.

Les questions les plus fréquentes

A quel moment annoncer ma grossesse ?

Légalement, il n'y a ni obligation ni délai pour annoncer sa grossesse. Mais pour bénéficier des protections et droits des femmes enceintes, votre employeur doit en être informé.

Que faut-il faire pour toucher l'allocation de maternité ?

Pour les salariées, la demande se fait via l'employeur, pour les indépendantes via la caisse de compensation AVS. Pour les chômeuses via leur dernier employeur. Les formulaires sont disponibles sur: <http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00237/index.html?lang=fr>

En cas d'absence avant l'accouchement, le congé maternité peut-il être réduit?

Non, le premier jour de congé maternité correspond au jour de l'accouchement et ne peut pas être anticipé. Il n'est donc pas possible de déduire du congé maternité une absence survenue pendant la grossesse et cela même en cas d'absence de longue durée.

Peut-on réduire mes vacances pour cause de congé maternité ?

Non, l'employeur ne peut pas réduire la durée de vos vacances en raison du congé maternité. De même, si pendant la grossesse vous êtes empêchée de travailler pendant deux mois au plus, aucune réduction de vos vacances n'est applicable. Ce n'est qu'à partir de trois mois *complets* d'absence pendant la grossesse (hors congé maternité), que la durée de vos vacances peut être amputée de 1/12 par mois complet d'absence.

Que se passe-t-il si le bébé est hospitalisé dès sa naissance ?

Si le nouveau-né est hospitalisé pendant au moins 3 semaines, la mère peut demander que le congé maternité payé ne prenne effet que lorsque l'enfant arrive à la maison. Pendant l'hospitalisation du bébé, c'est à l'employeur de verser le salaire, comme il le fait en cas de maladie¹.

Ai-je le droit de garder une partie du congé maternité pour plus tard ?

Non, le congé maternité ne peut pas être fractionné et doit être pris en entier dès la naissance du bébé, ou au plus tard dès son retour à la maison en cas d'hospitalisation.

Que se passe-t-il si je démissionne de mon poste ?

La démission ne remet pas en cause le congé maternité à condition que le contrat de travail soit valable le jour de l'accouchement. Ne vous précipitez donc pas en début de grossesse. Le préavis à donner à l'employeur est le même qu'en cours d'activité : le plus souvent ce délai est de 1 à 3 mois selon le contrat et l'ancienneté. Il suffit donc de démissionner après la naissance du bébé.

Ai-je droit au congé maternité si j'ai un contrat de durée déterminée ?

Oui, si l'accouchement survient avant la fin du contrat. Si vous accouchez après la fin du contrat et que vous remplissez les conditions pour avoir droit aux allocations de chômage, même sans être inscrite, vous pouvez déposer une demande d'allocation maternité. Certaines réglementations prévoient que le contrat est prolongé d'autant. Informez-vous auprès de votre employeur ou syndicat.

¹ Une jurisprudence genevoise de 2008 a confirmé l'obligation de l'employeur de verser le salaire. Par ailleurs, des démarches sont en cours au Parlement fédéral pour clarifier ce point.

Quels sont mes droits si je suis au chômage ?

L'allocation de maternité prime sur l'allocation de chômage et son montant correspond au minimum à votre indemnité journalière de chômage. Pendant la durée du congé maternité, vos indemnités de chômage ne courent plus. Vous êtes dispensée de faire des recherches d'emploi pendant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement et, au minimum, pendant les 5 semaines qui suivent la naissance du bébé². Si vous le souhaitez, vous pouvez suivre des cours ou stage dès la 9^{ème} semaine après l'accouchement.

Ai-je droit à l'allocation maternité si j'ai adopté mon enfant ?

Non, l'allocation maternité fédérale ne prévoit pas de congé adoption. Mais, les cantons de Genève, Vaud et Fribourg prévoient un congé d'adoption, de même que certains employeurs. Informez-vous auprès de votre employeur ou syndicat.

Vous avez d'autres questions ?

Vous rencontrez des difficultés à faire valoir votre droit au congé maternité ? Vous subissez des pressions de la part de vos supérieurs hiérarchiques depuis que vous êtes enceinte ? N'hésitez pas à nous contacter !

Consultez également notre dépliant « *Mère et salariée : mes droits* » qui porte notamment sur la protection de la santé de la mère pendant la grossesse et sur les droits des parents salariés.

Le Syndicat des services publics (ssp) s'engage en faveur de l'égalité sur le lieu de travail et se bat pour l'amélioration des conditions de travail des femmes, ce qui implique également de prendre en compte le fait que les femmes assument généralement le travail d'éducation des enfants et une grande partie des tâches ménagères en plus du travail professionnel.

Le ssp prône un meilleur partage des tâches entre les hommes et les femmes et considère le développement de structures d'accueil publiques pour les enfants en bas âge et pour les écoliers/-ères comme une priorité pour les services publics.

- Je m'intéresse aux activités du SSP. Veuillez m'envoyer du matériel d'information.
- Je souhaite recevoir le dépliant « Mère et salariée : mes droits ? »

Nom: Prénom:

Rue: Localité:

Date/Signature:

A renvoyer à: Syndicat des services publics, Secrétariat central, Case postale 1360, 1001 Lausanne ou par mail à l'adresse central@ssp-vpod.ch

² Les syndicats et comités maternité ont en vain revendiqué le droit pour les jeunes mères au chômage de ne pas devoir faire de recherches d'emploi pendant l'entier du congé maternité.