

Le congé maternité fédéral entre en vigueur au 1^{er}
Le congé maternité fédéral entre en vigueur au 1^{er} juillet 2005
Ce que vous devez savoir si vous êtes enceinte

Cela faisait près de 60 ans que nous l'attendions. Le 26 septembre dernier, le congé maternité fédéral a enfin vu le jour. La bataille que les femmes et les syndicats ont menée depuis des années a enfin porté ses fruits. La nouvelle Loi sur les allocations pour pertes de gain (LAPG) entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Ci-dessous, nous vous présentons les principaux changements et répondons aux questions les plus fréquentes.

Les nouveautés

Un congé maternité de 14 semaines après l'accouchement

Les femmes actives professionnellement ont droit à un congé maternité de quatorze semaines (98 jours) après l'accouchement.

Pendant cette période, l'indemnité journalière versée par la Caisse de compensation est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative, mais au maximum à 172 francs par jour (5600 francs par mois).

Le financement

Le montant de la cotisation pour la perte de gain restera inchangé jusqu'à 2008 en tout cas. Il correspond à un prélèvement de 0,15% sur votre salaire, auquel s'ajoute un versement de 0,15% effectué directement par l'employeur.

Le Conseil fédéral a la compétence d'augmenter cette cotisation de 0,1% en 2008 et de 0,1% en 2012. Au final la cotisation globale pourrait donc passer de 0,3 à 0,5% d'ici à 2012.

Les femmes concernées

Toutes les femmes salariées ou indépendantes qui ont été assurées au sens de la loi sur l'AVS pendant les neuf mois précédant l'accouchement et qui ont exercé, au cours de cette période, une activité lucrative durant cinq mois sont concernées par les nouvelles dispositions.

Une femme qui vient de changer d'emploi, mais qui a déjà travaillé auprès d'un autre employeur, a droit au congé maternité fédéral. De même, les mères inscrites au chômage et celles en incapacité de travail pour cause de maladie, accident ou invalidité, ont droit à l'allocation de maternité. Sont par contre exclues les mères au bénéfice de l'assistance sociale.

Des réponses à vos questions

Quelle est la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions ?

L'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2005. Des dispositions transitoires sont prévues pour les femmes qui accouchent entre le 26 mars et le 30 juin, soit durant les 14 semaines précédant l'entrée en vigueur de la loi. Ces mères auront droit à une partie croissante du congé maternité : ainsi une femme qui accouchera le 26 mars, touchera l'allocation maternité pendant un seul jour, celle qui accouchera le 2 avril, pendant une semaine, celle qui accouchera le 3 juin, pendant 10 semaines et ainsi de suite jusqu'au 1^{er} juillet. Pour le temps non couvert par le congé maternité fédéral, les anciennes dispositions, dont, au minimum, celles du Code des obligations restent valables.

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

Aucune démarche particulière ne doit être entreprise, hormis, bien sûr, le fait d'annoncer à l'employeur sa grossesse. C'est à l'employeur de remplir les formalités et d'annoncer votre grossesse à la caisse de compensation. Informez-vous sur les prestations supplémentaires prévues par votre employeur.

Qu'en est-il des dispositions plus favorables ?

Les dispositions plus favorables restent en vigueur. Ainsi, lorsque le statut, la convention collective de travail ou le règlement de votre service ou institution prévoit 4 mois ou 16 semaines de congé maternité, payées à 100%, ces dispositions restent valables. L'employeur recevra le montant des APG, le complétera et vous versera votre salaire, sans qu'il soit nécessaire de faire des démarches particulières. Cela est déjà le cas pour les allocations pour perte de gain en cas de service militaire ou civil.

Les absences pendant la grossesse vont-elles réduire le congé maternité ?

Non, le congé maternité fédéral ne peut pas être réduit. Le premier jour de congé maternité correspond au jour de l'accouchement et ne peut pas être anticipé. Il ne sera donc plus possible de déduire du congé maternité une absence survenue pendant la grossesse.

Et si des dispositions particulières prévoient un congé avant l'accouchement ?

Certaines réglementations en vigueur actuellement prévoient que toute absence survenant pendant le dernier mois (voir les deux derniers mois) avant l'accouchement soient déduites du congé maternité. Parfois, la femme enceinte est obligée de s'arrêter avant, même sans raisons médicales. Avec l'entrée en vigueur de la LAPG, ces dispositions devront être modifiées. L'employeur ne pourra en aucun cas et sous aucun prétexte écourter le congé maternité de 14 semaines après la naissance du bébé.

Que se passe-t-il si un bébé, notamment prématuré, est hospitalisé ?

En cas de séjour hospitalier prolongé du nouveau-né (soit trois semaines au moins), la mère peut demander que le congé maternité payé ne prenne effet que lorsque l'enfant arrive à la maison. Dans ce cas, l'interdiction de travailler pendant les huit semaines suivant l'accouchement reste valable, mais pendant cette période, le paiement du salaire dépend du Code des obligations ou d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise et non pas des APG.

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 prolongée. Si la mère décide de reprendre le travail avant la fin de son droit au congé maternité, elle perd le droit aux allocations restantes.

Que se passe-t-il, si j'arrête de travailler après la naissance du bébé ?

La décision d'arrêter son activité professionnelle ne change rien. La seule condition à remplir pour toucher les allocations de maternité est d'avoir été assurée au sens de la loi sur l'AVS pendant les neuf mois précédant l'accouchement et d'avoir exercé, au cours de cette période, une activité lucrative durant cinq mois. Le préavis à donner à l'employeur pour démissionner de son poste est le même qu'en cours d'activité. Il n'est dès lors pas nécessaire de donner son congé avant la naissance du bébé ou pendant les jours qui suivent immédiatement l'accouchement.

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 pour cause de grossesse (hors congé maternité), que la durée de vos vacances peut être amputée de 1/12.

Qu'en est-il des indemnités journalières conclues à titre privé ?

Les contrats d'assurance – conclus à titre individuel ou par un employeur – seront caducs à partir du 1^{er} juillet 2005. Les primes versées en trop devront être remboursées. En cas d'accouchement avant le 1^{er} juillet 2005, les prestations contractuelles sont dues pendant toute la période. Toutefois le montant global des allocations ne peut dépasser le salaire assuré. Dans ce cas, l'assurance privée peut se faire rembourser la part dépassant le salaire assuré par la caisse de compensation AVS.

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 à notre adresse e-mail.

Ce tract est édité par le Syndicat des services publics, Ruchonnet 45 bis, CP 1360 Lausanne, Tél. 021 340 00 00, e-mail : central@ssp-vpod.ch