

Congé maternité - Restez en contact!

Vu sous l'angle de la maternité seulement et de l'allaitement en particulier, les 14 semaines du congé maternité fédéral semblent très courtes. Vu sous l'angle d'une activité professionnelle, une absence de plus de trois mois est une longue période. Durant ces semaines d'absence, la vie de l'entreprise continue, avec son lot de nouveautés et d'adaptations quotidiennes. Dans certaines branches, le rythme d'évolution est très rapide, dans d'autres, beaucoup moins. Une femme qui recommence à travailler après un congé maternité doit s'adapter à une situation nouvelle parce qu'elle a évolué en son absence.

Pour faciliter la période d'adaptation, il est conseillé de maintenir le contact entre l'employée et son environnement de travail. Il faut savoir toutefois que la loi interdit qu'une travailleuse bénéficiant d'indemnités de maternité travaille durant son congé maternité (et touche un salaire). Maintenir le contact ne signifie pas qu'il faut travailler à la maison, puisque le congé maternité doit servir, entre autres, à retrouver la santé.

Quelques pistes pour rester en contact

Pour la collaboratrice en congé maternité

Il s'agit de ne pas se faire oublier, sans pour autant inonder vos collègues de nouvelles quotidiennes !

- Trois ou quatre courriels à vos collègues directs seront bienvenus, pourquoi pas avec une photo de votre enfant ?
- Vous pouvez inviter l'un-e ou l'autre de vos collègues à partager un café ou un repas pour discuter et vous tenir informée de manière informelle et décontractée.
- Une visite avec votre enfant sur le lieu de travail est en général très bien appréciée. **mamagenda.ch** propose cette idée à votre supérieur-e avant votre retour.
- Si votre entreprise entretient un site internet, vous gagnerez à la consulter régulièrement.

Pour le ou la supérieur-e direct-e

- Si votre unité ou votre entreprise publie un journal interne ou une Newsletter électronique, n'oubliez pas d'inclure l'adresse privée de votre collaboratrice.

- Lors d'événements récréatifs dont l'objectif est de contribuer à une bonne ambiance au sein d'un groupe (p. ex. apéro de fin d'année, repas commun, excursion, fête d'entreprise), n'oubliez pas d'inviter votre collaboratrice.
- L'échancier **mamagenda.ch** vous suggère plusieurs prises de contact durant le congé maternité de votre collaboratrice :
 - dès la naissance annoncée de son enfant : un téléphone de félicitations.
 - après 1 semaine : envoi d'un bouquet de fleurs à son domicile.
 - après 2 semaines : envoi d'une lettre avec des informations importantes
- ➡ voir Fiche 17 « Lettre-de félicitations ».
- après 10 semaines (ou 4 semaines avant la reprise du travail) : contact téléphonique pour proposer un entretien pour la reprise.
- 2 semaines avant le retour : entretien pour la reprise.
- En guise de préparation, **mamagenda.ch** vous propose une liste des objets de discussion.



Le congé maternité fédéral en bref

Le congé maternité est donc régi au niveau fédéral depuis 2005 par la Loi sur les allocations pour perte de gain LAPG et par son règlement RAPG.

Droit à l'allocation

- Le droit à l'allocation naît lorsque la mère accouche d'un enfant viable, ou lorsque la grossesse a duré au moins 23 semaines.
- Il prend effet le jour de la naissance de l'enfant. Il s'éteint le 98^e jour (c'est-à-dire après 14 semaines) à partir du jour où il a été octroyé.
- Il prend fin avant ce terme si la mère reprend une activité lucrative ou si elle décède.

Conditions

Ont droit au congé maternité payé les femmes qui, au moment de l'accouchement, soit :

- sont dans un rapport de travail ;
- exercent une activité lucrative indépendante; l'élément déterminant est la reconnaissance de ce statut par l'AVS. Une interruption d'activité avant la grossesse ne fait pas obstacle à la reconnaissance de ce statut et ce indépendamment de tout revenu de substitution (TF E 2/29 novembre 2006) ;
- collaborent à l'entreprise de leur mari, de la famille ou de leur partenaire et reçoivent un salaire ;
- sont au chômage, et soit touchent déjà une indemnité journalière de l'assurance chômage, soit remplissent les conditions du droit à l'indemnité ;
- sont incapables de travailler pour cause de ma-

ladie, d'accident ou d'invalidité et reçoivent à ce titre des indemnités journalières d'une assurance sociale ou privée, pour autant que ces indemnités aient été calculées sur la base d'un salaire préexistant ;

- sont dans un rapport de travail valable mais n'obtiennent pas de salaire ni d'indemnité journalière, car le droit est déjà épuisé.

La question de savoir si l'activité lucrative sera reprise après le congé maternité n'est pas déterminante.

Deux autres conditions doivent en outre être remplies, cumulativement :

- la femme a été assurée à l'AVS durant les neuf mois précédant immédiatement l'accouchement (8 mois en cas d'accouchement avant le 9^{ème} mois, 7 mois en cas d'accouchement avant le 8^{ème} mois et 6 mois en cas d'accouchement avant le 7^{ème} mois);
- Elle a travaillé au moins cinq mois durant les neuf mois précédant l'accouchement.

Forme de l'allocation maternité

L'allocation pour maternité est versée sous la forme d'indemnités journalières, en général à l'employeur. Elle est égale à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation, avec un plafonnement.

Montant de l'allocation

L'allocation s'élève au plus à 196 francs par jour. Le montant maximal de l'indemnité est atteint à partir d'un revenu de 7'350 francs pour une salariée et un salaire annuel de 88'200 francs pour une indépendante (88'200 francs x 0.8 : 360).



Prolongation du congé maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Lorsqu'un nouveau-né doit rester à l'hôpital plus de deux semaines, l'allocation de maternité est prolongée en conséquence, mais de 56 jours au maximum (ou 8 semaines). La prolongation s'ajoute au congé maternité et doit être demandée et justifiée par un certificat médical.

Le paiement du salaire est assuré durant cette prolongation par l'assurance perte de gains APG, comme les allocations de maternité.

Règlementations cantonales

Les réglementations cantonales d'avant 2005 plus étendues sont restées valables, comme celle du canton de Genève. Plus généreuse que les dispositions fédérales, la loi cantonale genevoise prévoit un congé maternité minimum de 16 semaines (112 jours), payé à 80%. Elle intervient sous forme de complément aux allocations fédérales les 98 premiers jours, puis de manière complète pour les deux dernières semaines (du 99ème au 112ème jour). Le montant minimal de l'allocation est fixé à 62 francs par jour et le montant maximal à 280 francs par jour (valeur 2012).

Il convient de bien se renseigner sur l'existence de dispositions cantonales, contractuelles ou conventionnelles qui pourraient être plus avantageuses. Dans tous les cas, les solutions proposées doivent être au moins équivalentes à la prestation fédérale (14 semaines à 80 % du salaire).

Congé paternité fédéral

Dès le 1er janvier 2021, les pères ont droit à 10 jours de congé paternité payé au niveau fédéral. Ils peuvent le prendre de manière flexible (par blocs ou par journées) d'entente avec leur employeur.

A noter que de nombreux employeurs privés et publics ont déjà instauré un congé paternité, qui relève parfois des conventions collectives de travail CCT.

- ➔ Fiche 23 « Je suis père - Je prends mon congé paternité »
- ➔ Plus en ligne: Manuel [InforMaternite.ch](https://www.informaternite.ch)
[Le congé maternité](#) / [Le congé paternité](#)
- ➔ Plus en ligne: [Site du congé paternité](#)

Congé d'adoption fédéral

Après huit ans de discussions, un congé d'adoption de 10 jours (ou 14 allocations pour perte de gains au maximum), sur le modèle du congé paternité, a été adopté par le Parlement (septembre 2021). Il concerne les adoptions exo-familiales des enfants âgés de moins de 4 ans.

Les parents adoptifs pourront se partager ces dix jours, à prendre à l'unité ou en bloc.

Le Conseil fédéral fixera la date d'entrée en vigueur.

A noter que de nombreux employeurs publics et privés accordent déjà un congé en cas d'adoption. Il est utile de se renseigner directement auprès de son employeur.