

Congé non payé - Ce que vous devez savoir

Il n'existe aucun droit légal à un congé non payé, ni à le donner, ni à l'obtenir. Or, souvent, la période de 14 à 16 semaines est jugée trop courte par la travailleuse qui souhaite pouvoir prolonger son congé maternité. Les motivations sont diverses, mais l'expérience démontre que le désir d'allaiter complètement le nourrisson et la difficulté de se séparer d'un nouveau-né si tôt sont souvent invoqués. Au niveau de la santé, l'OMS et les organisations médicales suisses conseillent aux mères un allaitement complet d'au moins six mois pour minimiser les risques d'allergies des enfants.

L'allaitement ne peut pas être un motif de licenciement lorsque la femme refuse de reprendre le travail pour cette raison. Dans la pratique, il est vivement conseillé d'informer assez tôt de la volonté de rester inactive pour cause d'allaitement et de la durée probable de l'absence.

Le congé maternité fédéral impose un minimum de 14 semaines de congé payé par l'assurance pour perte de gains. Une femme accouchée a la droit de le prolonger de 2 semaines avant de devoir retourner travailler, même si elle n'a plus droit aux allocations de maternité.

Au-delà de 16 semaines, une femme a la possibilité de prolonger la période du congé maternité grâce à un solde de vacances ou à la compensation d'heures supplémentaires (réalisées avant la maternité). C'est pourquoi l'employeur sera avisé d'indiquer suffisamment tôt à l'employée l'état des ses deux décomptes (Fiche 17 Lettre-type pour l'employée accouchée). Si l'employée n'a pas cette possibilité, il lui reste à négocier un congé non payé. La loi sur le travail permet aux employées qui allaitent de ne pas travailler (« elles ne peuvent être occupées sans leur consentement »). Durant ce temps, elles ne sont pas payées.

Prendre un congé non payé avant le congé maternité est déconseillé

Si une femme prend un congé non payé avant d'accoucher, cela a des conséquences sur son futur droit aux allocations de maternité et sur le calcul de ces dernières.

- **droit aux allocations** : pour avoir droit aux allocations, au moment de l'accouchement, la femme doit remplir plusieurs conditions, les suivantes en particulier :

1. être dans un rapport de travail régulier (même sans salaire, mais avec un contrat de travail);
2. avoir cotisé à l'assurance obligatoire AVS pendant les neuf mois qui ont immédiatement précédé la naissance de l'enfant.

➡ Plus en ligne: Manuel **Info.Maternité**
[Le droit au congé maternité](#)

- **calcul de l'allocation** : c'est une indemnité journalière, qui se calcule sur le revenu moyen de l'activité réalisé avant l'accouchement. En principe, est déterminant le gain réalisé durant le mois précédant l'accouchement. En cas de revenus irréguliers, on tient compte des trois derniers mois ou d'une durée plus longue. Un congé non payé diminue de fait le montant des allocations.

Les points à considérer

Le « Manuel PME Travail et Famille » du SECO fournit une check-list des points à considérer en cas de congé non payés pour éviter les problèmes.

➡ SECO, « [Manuel PME Travail et famille](#) », p. 97



Conseils en cas de congé non payé

■ Une **convention écrite** est établie entre employeur et employée. (voir Fiche 15 « Convention pour le retour – Un retour sans soucis »). Cette convention devra régler les détails suivants :

- date de début et date de fin du congé non payé
- poste de travail, fonction, cahier de charges et pensum garantis dès le retour
- coordonnées de résidence
- calcul de la réduction du droit aux vacances, au 13e mois de salaire et au bonus annuel le cas échéant
- accord sur le rattrapage du paiement, par l'employeur, des assurances sociales (accidents non professionnels et caisse de pension) durant le congé non payé (montant par mois à déduire du salaire dès le retour au travail)
- accords sur les autres questions (voir les points suivants)

■ En cas de **congé non payé de plus de 30 jours**, l'employeur veillera à évaluer les conséquences au niveau des assurances suivantes:

- assurance accidents non professionnels conventionnelle
- caisse de pensions (selon le règlement)
- assurance perte de gains (selon le règlement) le cas échéant
- caisse maladie de l'entreprise, le cas échéant

L'employeur est tenu d'informer son employée sur ces sujets.

■ En cas de **congé non payé de plus de 9 mois**, s'ajoutent aussi les questions suivantes :

- versement des cotisations AVS/AI/APG au-delà de la cotisation minimale pour chaque année civile (par la collaboratrice mariée si les cotisations versées par ailleurs par son mari sont insuffisantes)
- versement suffisant des cotisations à l'assurance chômage (l'employeur vérifie la situation individuelle auprès de la caisse de chômage) questions relatives à des prêts hypothécaires ou des fondations de gestion de fortune, etc.

■ Si l'employée est soumise à une **convention de perfectionnement professionnel** avec son employeur, la durée des obligations est en principe prolongée par un congé non payé. Les deux parties peuvent convenir du contraire.

■ Lorsque le salaire est suspendu, l'employeur continue de verser les **cotisations sociales** (accidents non professionnels et caisse de pensions). Au retour de la collaboratrice, le remboursement des cotisations sera réparti sur plusieurs mois et ne pas dépasser une proportion cohérente et autorisée par mois.

■ La date du **cadeau d'ancienneté**, le cas échéant, sera en principe adaptée en fonction de la longueur du congé non payé. L'employeur est libre de ne pas le faire.