

L'allocation maternité a dix ans... et des lacunes



Rlomeu / Fotolia

La loi fédérale sur le congé maternité date de 2005. Aboutissement d'un long combat, cette allocation a nettement amélioré la santé et l'équilibre psycho-social des accouchées. Le dispositif actuel a pourtant des lacunes.

Par **Michela Bovolenta**, secrétaire centrale, Syndicat des services publics, et **Doudou Denisart**, assistante sociale en périnatalité, membres du Comité pour une véritable assurance maternité

Le 7 octobre 2015, un colloque a fêté les dix ans d'existence de l'allocation maternité fédérale. Organisé par le Bureau vaudois de l'égalité entre les femmes et les hommes avec l'Union syndicale vaudoise, le Conseil en périnatalité Profa et le service social du CHUV, il a posé des regards croisés sur l'importance de cette assurance et fait le bilan des changements positifs que la loi a apportés aux mères, aux pères et aux enfants. Le présent article résume les éclairages apportés lors de ce colloque [1] et cerne les lacunes et les limites d'une loi modeste en comparaison internationale.

Soixante années de mobilisation

Oui, dix ans seulement que la Suisse a adopté les allocations maternité en modifiant la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) [2] ! Cette loi octroie aux femmes actives professionnellement un congé maternité de 14 semaines dès le jour de l'accouchement, payé à 80% de leur salaire.

L'histoire de ce congé remonte loin. C'est en effet en 1945, suite à une initiative populaire « Pour la famille », suivie d'un contre-projet du Conseil fédéral, qu'un nouvel article constitutionnel est adopté : il donne mandat à la Confédération « d'instaurer par voie législative l'assurance maternité ». Mais il faudra soixante ans de combats, autant de tergiversations politiques ainsi qu'une bonne vingtaine de projets avant que l'allocation maternité fédérale entre en vigueur le 1er juillet 2005.

Après trois premiers échecs en votation, la lutte pour le congé maternité est relancée en 1993. Depuis lors, les

actions et les mobilisations en tout genre ne se comptent plus. La nouvelle campagne se caractérise par une collaboration étroite entre les associations féministes, féminines et syndicales et les milieux professionnels actifs autour de la maternité, en particulier sages-femmes, médecins, psychologues, assistantes et assistants sociaux, juristes, éducatrices de la petite enfance. La mobilisation populaire va crescendo jusqu'à la votation du 13 juin 1999. La Loi sur les allocations maternité est alors acceptée en Suisse romande par 78% des voix, mais refusée au niveau national. Ce fut la douche froide !

Pourtant, l'ouvrage est rapidement remis sur le métier. Répondant à la volonté de la population, Genève fait le choix d'une assurance maternité cantonale qui entre en vigueur en 2000 et prévoit 16 semaines de congé. Suivant cet exemple, des initiatives similaires sont envisagées dans plusieurs cantons romands. Mais c'est finalement sous la Coupole fédérale qu'un nouveau projet voit le jour. La nouvelle Loi sur les allocations pour perte de gain, qui inclut désormais la maternité est adoptée par le peuple avec 55.4% des voix le 26 septembre 2004. Genève a maintenu son Assurance maternité cantonale et les accouchées qui y sont domiciliées bénéficient toujours de deux semaines de plus de congé que dans le reste de la Suisse.

Malgré le nouveau dispositif fédéral, le canton de Vaud, de son côté, a maintenu et adapté le dispositif de l'allocation maternité cantonale datant de 1992. Ces prestations pour « familles modestes » sont calculées en fonction du revenu familial et donnent aux mères le temps d'accueillir leur enfant dans des situations plus particulières liées à la santé de la mère ou du nouveau-né, ainsi que lors de naissances multiples. Le dispositif vaudois prévoit de plus le même congé payé pour mères adoptantes que celui prévu au niveau fédéral.

Un meilleur suivi tant médical que psychosocial

L'adoption du congé maternité fédéral a été un immense soulagement après tant d'années d'efforts et de convulsions. Enfin, le temps de la grossesse, de l'accouchement et les mois qui suivent la naissance sont reconnus et légitimés comme une période particulière pour toutes les femmes et tous les enfants. Cette période n'est plus considérée comme une maladie, même lorsque des complications se présentent. Ce changement total de perspective a participé à une meilleure prise en compte et à une meilleure qualité dans l'accompagnement des parturientes tant sur le plan médical que psychosocial.

Pour les femmes enceintes et les couples, l'introduction de l'allocation maternité ouvre enfin la possibilité de se projeter sereinement dans la durée, de penser les mois de l'après naissance, sans la pression d'un retour au travail précipité, sans l'angoisse de se retrouver sans le moindre salaire de la mère. Car, il faut le rappeler, selon l'ancienneté dans l'entreprise, selon les conventions et les termes des contrats particuliers, la mère pouvait se trouver dans la situation de ne bénéficier que de trois semaines de salaire sur les huit semaines d'interdiction de travailler ! Ainsi, bien que modeste en comparaison avec les Etats voisins, cette allocation apporte une amélioration importante pour la santé des mères et des nourrissons.

L'adoption du congé maternité a également permis par ricochet d'assister à une lente mais effective avancée des durées du congé paternité. Ainsi, certaines entreprises publiques ou privées ont introduit des congés paternité allant de quelques jours à quelques semaines. C'est le cas par exemple de la Ville de Lausanne où les pères qui ont profité de ce congé de 21 jours ont souligné combien il a été important pour eux d'avoir le temps d'accueillir leur bébé et de lui donner des soins, ainsi que d'apporter un soutien à la mère et une aide logistique. Ils ont aussi mis en avant son importance au niveau de l'appropriation de la paternité et du réajustement des relations au sein du couple.

Comment améliorer le dispositif actuel ?

Dix ans après son introduction, le temps est toutefois venu d'un premier bilan sur ce qui reste à faire. En premier

lieu, du point de vue médical, il apparaît que la période de la grossesse n'est pas assez protégée. L'extrême fatigue ressentie par les mères est trop souvent minimisée et non reconnue. Le professeur Patrick Hohfeld, chef du Département de gynécologie et obstétrique du CHUV décrit la situation vécue par la femme enceinte : elle est comme « un travailleur qui devrait vaquer à ses occupations, lesté jour et nuit d'une ceinture de plomb pouvant atteindre entre 12 et 14 kg. Tous ses organes seraient mis à contribution durant 40 semaines et le travailleur devrait faire face à de 'petits' ennuis comme nausées, vomissements, œdèmes, douleurs ostéo-articulaires, déplacement du centre de gravité, troubles de la concentration. Une telle personne serait sûrement plus fatigable et moins performante » !

Du point de vue juridique, les lacunes du dispositif actuel sont nombreuses. A commencer par l'inégalité de traitement au niveau du montant de l'allocation qui s'élève à un maximum de 196 francs par jour pour les mères, alors qu'il atteint 245 francs pour les soldats. Autre problème : la non couverture par la LAPG des absences pendant la grossesse ou de la période de report en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Quant à l'obligation de recherche d'emploi qui peut être imposée aux femmes au chômage dès la 5e semaine après l'accouchement, elle est en contradiction avec le but premier de l'allocation maternité et crée une inégalité de traitement entre les mères.

C'est pour combler ces lacunes, et bien d'autres, que plusieurs des femmes qui ont assisté au colloque ont résumé les améliorations à envisager dans une lettre ouverte remise à la présidente du Conseil national en date du 10 décembre 2015 avec invitation au Parlement de profiter de la présente législature pour améliorer le dispositif actuel. Les pistes d'amélioration concernent aussi bien la grossesse que les mois qui suivent la naissance. En plus des lacunes déjà citées, mentionnons encore :

- **Hospitalisation du bébé** : alors que la LAPG permet à une mère dont le nouveau-né est hospitalisé de reporter le congé au moment où l'enfant rentre à la maison, aucune allocation n'est prévue dans la LAPG pour couvrir la perte de salaire pendant cette période. Plusieurs jugements des Tribunaux de Prud'hommes [3] ont admis que le salaire est dû et que c'est à l'employeur de le verser selon les barèmes du Code des obligations.
- **Cohérence au niveau législatif** : alors que la protection contre le licenciement est de 16 semaines et que la mère a le droit de refuser une reprise du travail jusqu'à la 16ème semaine après l'accouchement, l'allocation de maternité n'est versée que pendant 14 semaines.
- **Absence pendant la grossesse** : la pratique a mis en évidence la mauvaise couverture des absences justifiées pendant la grossesse et particulièrement pendant la fin de la grossesse : l'allocation perte de gain devrait couvrir toutes les absences pendant la grossesse ainsi qu'un congé prénatal pendant les dernières semaines avant l'accouchement.
- **Notion de « femme active professionnellement »** : alors que le monde du travail se caractérise, particulièrement pour les femmes, par toujours plus de mobilité et par l'augmentation du travail intérimaire et des contrats de courte durée, les critères cumulatifs [4] à remplir pour toucher l'allocation de maternité devraient être assouplis.
- **Congés adoption, paternité et parental** : il serait temps de compléter le dispositif minimum de l'allocation de maternité et d'inclure une allocation identique en cas d'adoption, un congé paternité et un congé parental. Ces mesures sont nécessaires pour répondre aux besoins et aux modes de vie des familles.
- **Ordonnance sur la protection de la maternité** : la mise en application de cette ordonnance dans les entreprises devrait être améliorée.

Ainsi, les avancées médicales, psycho-sociales et familiales permises par le congé maternité sont importantes. Toutefois, dix années d'expérience du dispositif ont identifié ses insuffisances juridiques et sociales ainsi que des pistes concrètes d'amélioration.

[1] Les présentations des différent-e-s intervenant-e-s sont disponibles sur [cette page](#) du site du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud. Dans cet article sont notamment résumés les éclairages de :

- Liliane Maury-Pasquier, sénatrice socialiste
- Valérie Buchs du Syndicat SIT de Genève
- Fabrice Ghelfi, chef du Service des assurances sociales et de l'hébergement du canton de Vaud
- Nadia Pasquier et Véra Huber-Simao, respectivement cheffe de service et assistante sociale responsable à Profa
- Isabel Valarino, docteure en sciences sociales
- Ariane Ayer, docteur en droit

[2] [Lien internet](#), consulté le 22.12.15

[3] Genève 2008, Tessin 2013, Berne 2013.

[4] Durée d'assurance à l'AVS, durée de l'activité pendant la grossesse, contrat de travail en vigueur le jour de l'accouchement.