

La situation actuelle : lois et contrats

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **76 (1984)**

Heft 4

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386191>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La situation actuelle:

Lois et contrats

La protection de la maternité est réglée en Suisse dans trois lois différentes, la loi sur le travail, le titre dixième du code des obligations et la loi sur l'assurance-maladie et accident, ainsi que dans les conventions collectives de travail. Les champs d'application de ces lois ne sont pas identiques, ce qui complique singulièrement notre système de protection de la maternité: la loi sur le travail exclut notamment de son champ d'application l'agriculture, les ménages privés et le travail à domicile; les dispositions du code des obligations s'appliquent dès qu'il y a un contrat de travail de droit privé, tandis que la LAMA ne garantit ses prestations qu'aux femmes assurées auprès d'une caisse-maladie reconnue.

Les prestations en cas de maternité varient donc au gré des assurances et la protection des travailleuses dépend de la branche et de l'entreprise qui les occupent.

Le droit du travail

Selon le *code des obligations*:

- Il est interdit de licencier une travailleuse pendant les 8 dernières semaines de la grossesse et pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement.
- L'employeur ne peut pas réduire proportionnellement le droit aux vacances d'une travailleuse pour une absence de 2 mois en raison d'une grossesse ou d'un accouchement.
- A l'exception des cas où la travailleuse est soumise à une convention collective de travail qui prévoit une assurance indemnité journalière obligatoire, l'employeur doit verser le salaire en cas de grossesse et d'accouchement de la même manière qu'en cas de maladie. C'est-à-dire que l'employeur doit verser le salaire pour 3 semaines pendant la première année de service et ensuite pour une durée qui augmente proportionnellement aux années de service.

Pour les travailleuses qui entrent dans le champ d'application de la *loi sur le travail*:

- Il est interdit d'occuper des travailleuses pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Une telle interdiction n'existe pas pendant les dernières semaines de la grossesse.
- Il est toutefois possible de reprendre le travail 6 semaines déjà après l'accouchement en présentant un certificat médical attestant le rétablissement de la capacité de travail.
- Après le congé de maternité, les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que si elles y consentent. L'employeur doit leur donner le temps nécessaire pour l'allaitement.

- Les femmes enceintes peuvent s'absenter du travail sans certificat médical.
- Les femmes enceintes ne peuvent pas faire des heures supplémentaires.
- L'employeur ne peut pas obliger une femme enceinte à travailler hors des limites du travail de jour.

La protection de la maternité offerte par le CO est quelque peu renforcée dans le cadre de la LT. Celle-ci vise essentiellement à préserver la santé de la travailleuse. Cependant,

- le licenciement demeure une menace pour les 7 premiers mois de grossesse, et par conséquent une menace de perdre tous les droits susmentionnés,
- la compensation du salaire reste très aléatoire, dépendante du secteur et du type d'assurance perte de gain, et assimilable à une compensation pour maladie,
- la notion même de congé maternité reste inconnue de la législation suisse. Seule existe formellement l'interdiction de travail pendant 8 semaines après l'accouchement d'une travailleuse. Il n'est donc a fortiori ni question de durée d'un congé-maternité, ni de financement réglementé à proprement parler.

La loi d'assurance-maladie (LAMA) fait l'objet d'un article en page 123.

Les conventions collectives du travail

Les conventions collectives de travail (CCT) ont pour objectifs d'élargir les droits minima reconnus par le code des obligations et la loi sur le travail. Elles prévoient essentiellement des assurances indemnité journalière dont les cotisations sont prises en charge par les travailleurs et l'employeur. Ces assurances versent en principe des prestations en cas de maternité conformément à la LAMA. Il s'agit ainsi de couvrir le salaire pendant la période d'absence de la travailleuse pour cause d'accouchement, soit de 8 à 10 semaines généralement, parfois plus dans le secteur public.

Une enquête réalisée par l'Union syndicale suisse en mars 1983 auprès de ses fédérations permet de faire le point sur la situation acquise dans le cadre des négociations. Une cinquantaine de réponses sont parvenues du secteur privé et une trentaine du secteur public. Elles constituent la source de l'analyse qui suit, mais ne permettent qu'un survol incomplet de la réalité, si l'on songe qu'il y a 1300 CCT en Suisse, 26 cantons et 3000 communes.

La formulation du questionnaire reprend les revendications essentielles de l'initiative:

- protection contre le licenciement,
- congé-maternité, durée et prestations salariales,
- congé-parental.

Afin de dégager à la fois les lignes générales et les situations exceptionnelles, nous reprendrons question par question la synthèse des réponses fournies.

I Dans le secteur privé

La protection contre le licenciement

Dans l'ensemble, il n'existe *aucune protection particulière de la maternité dans les CCT*, y compris dans les secteurs à forte proportion d'emplois féminins (commerce, industrie de l'alimentation p. ex.).

Dans les cas où des droits supplémentaires sont acquis, il s'agit d'un *allongement de la période de protection* à 10 ou 12 semaines avant et après l'accouchement comme dans l'industrie suisse des meubles en gros, l'industrie du bois, l'industrie graphique et l'imprimerie, ou même à 20 semaines avant et 10 après comme dans la Convention horlogère (qui touche 38 000 travailleurs, dont une moitié de femmes).

Soulignons quelques cas exceptionnels: la protection contre le licenciement est étendue à 6 mois avant l'accouchement pour le personnel de la radio et TV suisses (Syndicat suisse des mass media) et même à 7 mois dans l'industrie suisse de la chaussure. La protection intégrale pendant toute la durée de la grossesse n'est acquise que pour la métallurgie vaudoise (FTMH) qui compte 2500 employés dont une faible proportion de femmes, et dans l'industrie des articles de voyage et de cuir (seulement 700 employés).

L'insécurité de l'emploi pendant la majeure partie de la grossesse reste le lot de la plupart des travailleuses du privé. Si vous décidez d'avoir un enfant, c'est votre propre responsabilité, c'est une affaire privée... dans le privé plus qu'ailleurs encore! Votre employeur peut vous licencier, à moins que vous n'ayez caché votre grossesse, mais comment? Il peut aussi camoufler le vrai motif du licenciement, surtout en période de crise, en invoquant des causes économiques! Et même si vous connaissez parfaitement vos droits, il faut avoir l'énergie nécessaire pour les faire valoir. En cours de grossesse il est très difficile d'entreprendre toute la procédure pour se défendre, sans que l'état de santé de la mère se ressente des angoisses et des confrontations inévitables. Mieux vaut bien entendu une protection intégrale contre le licenciement pendant toute la grossesse, réglée sur le plan législatif.

Quant à *l'allocation de naissance*, elle ne figure quasiment jamais dans les CCT. Seuls l'industrie horlogère et Maggi AG (309 employés) font bénéficier leur personnel d'une somme de 500 francs à la naissance d'un enfant.

Durée du congé maternité

Dans ce domaine aussi, les CCT dépassent rarement le droit à 8 semaines de congé maternité payé.

Ce congé est de 10 semaines dans l'industrie graphique, l'habillement et la chaussure, de 12 semaines (sans réduction en cas de congé-maladie dans la même année) dans l'industrie des conserves et chez Maggi, 13 dans les fabriques de produits synthétiques de Genève et 16 semaines pour le personnel de la radio et TV (en vigueur dès le 1^{er} janvier 1985 mais seulement après un an de service).

Ainsi, pour bien des travailleuses, reprendre le travail si rapidement après l'accouchement, constitue un fort handicap. Elles doivent le faire le plus souvent dans un état de profonde fatigue. La récupération après une grossesse passée au poste de travail, un accouchement, et les 2 premiers mois de soins à l'enfant (où le repos de la mère est sans cesse entrecoupé par les tétées ou les biberons) ne peut être satisfaisante en un laps de temps si court. De plus, il faut imaginer que certaines naissances posent des problèmes imprévisibles: prématurité, maladie de l'enfant ou de la mère, difficultés d'adaptation au nouveau rythme de vie.

Droit au salaire pendant le congé maternité, versé par l'employeur ou une caisse de maladie

Dans presque toutes les réponses, la ligne reste vide, ou on répète que l'arrêt de travail pour maternité est couvert comme une maladie pendant les 8, 10 ou 14 semaines. Ainsi pour beaucoup de travailleuses, les prestations salariales vont dépendre du nombre d'années dans l'entreprise, à moins qu'une assurance pour perte de gain, stipulant expressément la maternité comme risque, soit contractée par l'entreprise, ce qui n'est de loin pas toujours le cas.

Autres congés (soins à un enfant, congé parental lors de la naissance, congé parental payé ou non payé)

Les seuls congés complémentaires prévus dans les CCT concernent le père qui a droit à 1 (parfois 2) jour de congé au moment de la naissance. Tout juste le temps de faire les démarches officielles!

En ce qui concerne la mère, dans de rares cas, on signale la possibilité de prolonger son arrêt de travail pour allaiter l'enfant. Chez Maggi, pendant la durée de l'allaitement, une heure de travail payé est accordée. Seul le personnel de la radio et TV a obtenu, dans sa convention collective, le droit à un congé prolongé de 10 mois pour la mère ou le père, mais non rémunéré.

Il n'est donc quasiment jamais question de congé parental libre pour les parents, même non payé. On comprend dès lors mieux les racines de l'opposition ferme du Conseil fédéral et du Parlement qui ont tiré à boulets rouges contre cette mesure d'avant-garde qui met sur le même pied père et mère.

Avec l'initiative, l'instauration d'un congé parental (bien sûr facultatif) de 9 mois, payé sur la base du revenu des parents, laisse libre choix au couple. L'enfant en tirera un grand profit.

II Dans les services publics

Le tableau général offert par le résultat de l'enquête menée parallèlement par l'USS dans le privé et dans le public, montre une *réglementation plus favorable dans l'ensemble des services publics que dans le privé*, y compris dans les secteurs professionnels où ne domine pas la main-d'œuvre féminine.

Vu le petit nombre de réponses, la synthèse qui suit ne peut couvrir de façon exhaustive tous les règlements des services publics (cantons, communes, institutions privées et Confédération), et par conséquent ne peut donner un reflet complet de la situation.

Nous suivrons le même schéma que pour le privé:

Protection contre le licenciement

En règle générale, il n'existe pas de réglementation plus favorable que le code des obligations.

Cependant les femmes ayant le *statut de fonctionnaire* jouissent d'une protection contre les licenciements pendant toute la période de leur mandat.

En ce qui concerne la garantie de retrouver l'emploi initial après le congé maternité, elle n'est assurée qu'en Suisse romande et dans les cantons alémaniques de Zurich, Bâle et Argovie.

L'allocation à la naissance est prévue dans presque tous les cas. Elle est de l'ordre de 450 francs à 500 francs.

Congé maternité et prestations salariales

Alors que dans le privé, les CCT se limitent le plus souvent aux 8 semaines réglementées par le CO, dans les services publics, ce minimum est souvent dépassé.

Le congé maternité atteint 16 semaines dans les cantons de Fribourg, Genève, Valais, Neuchâtel et Jura, dans les villes de Bienne, Baden, Lucerne et Genève et dans les secteurs sociaux publics et semi-publics du canton de Vaud.

14 semaines: pour les services hospitaliers tessinois;

12 semaines: dans les cantons de Vaud, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Schaffhouse et Lucerne.

Dans la plupart des cantons alémaniques et pour le personnel de la Confédération, il reste de 8 (voire 10) semaines.

On peut remarquer que l'allongement du congé maternité date le plus souvent de ces dernières années. Il a été soit le fruit de motions parlementaires de la gauche (PS à Bienne) ou de mouvements menés avec le syndicat des services publics (Genève). L'implantation syndicale et la force politique de la gauche ont un effet direct sur les acquis dans les règlements communaux ou cantonaux.

Le congé n'est pas automatiquement payé à 100 pour cent pendant toute sa durée. Dans d'innombrables cas, l'indemnité perte de gain est versée

en fonction du nombre d'années de service. Dans la fonction publique, ces prestations ne sont pas réglées de façon uniforme dans toute la Suisse. Il y a souvent une période de carence, d'une année en général.

Autres congés

Il est possible dans plusieurs cas que la mère prenne sur demande un congé (non rétribué) d'une année. L'allaitement étant un des motifs reconnus pour l'allongement du congé. Le père bénéficie assez fréquemment de 2 jours de congé à la naissance.

La maternité: l'affaire de tous!

A en juger à travers les CCT et à comparer avec les pays voisins, la protection de la maternité reste considérée en Suisse comme une affaire privée. Le choix d'avoir un(des) enfant(s) suppose d'en assumer la responsabilité soi-même, sans pouvoir compter sur la collectivité:

- Pendant la grossesse, la sécurité de travail de la mère est très précaire. Sa protection au poste de travail également. Ainsi de nombreuses femmes infirmières (ou médecins) assurent leurs services de nuit dans les hôpitaux, sans que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes enceintes soit respectée.
- Au moment de l'accouchement, le congé-maternité est si court qu'il ne permet pas le rétablissement physique et psychique nécessaire à la mère. En conséquence, de nombreuses femmes donnent leur congé définitif et perdent le droit à leur salaire.
- Pour le père, rien n'est prévu ou presque, ce qui renforce la répartition traditionnelle des tâches entre l'homme et la femme et amène la mère à assumer la presque totalité des tâches matérielles et éducatives pour chacun de ses enfants, au prix de sa santé. Les doubles journées qu'elle doit assurer pour que «tout tourne bien» constituent un grave handicap pour son engagement social ou syndical.

Cependant des modifications s'opèrent lentement, tant dans le monde du travail que dans la vie quotidienne. Les questions féminines ont été de mieux en mieux prises en considération dans les syndicats ces dernières années, ce qui a accéléré la syndicalisation de femmes. Le nombre de femmes syndiquées a progressé de 50% entre 1970 et 1982, mais la proportion féminine reste de 12% seulement pour l'ensemble de l'USS. La prise en charge collective de la protection de la maternité donnera plus de confiance aux femmes vis-à-vis des syndicats et elle atténuera les conflits d'intérêt qui peuvent surgir entre hommes et femmes au sein même des entreprises et profitera sans aucun doute à tous les travailleurs. Comme nous garantissons tous collectivement les rentes AVS par nos cotisations, envisageons d'assurer les meilleures conditions de naissance aux enfants de demain.