

*Projet présenté par les députés:*

*M<sup>mes</sup> et MM. Ariane Wisard-Blum, Michèle Künzler, Morgane Gauthier, Anne Mahrer, Christian Bavarel, Esther Alder, Antonio Hodgers, David Hiler, Sylvia Leuenberger, Stéphanie Nussbaumer et Jean Rossiaud*

*Date de dépôt: 7 septembre 2004*

*Messagerie*

## **Projet de loi modifiant la loi sur l'assurance-maternité (J 5 07) en vue de l'institution d'un congé parental**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
décrète ce qui suit :

### **Article 1 Modifications**

La loi sur l'assurance-maternité, du 14 décembre 2000, est modifiée comme  
suit :

#### **Art. 1 Objet (nouvelle teneur)**

Il est institué une assurance-maternité ayant pour but de verser :

- a) une allocation pour perte de gain en cas de maternité (allocation de maternité) ou en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption (allocation d'adoption);
- b) une allocation pour perte de gain en cas de congé parental (allocation parentale):
  - pour la mère, à l'extinction de l'allocation maternité ou de l'allocation d'adoption ;
  - pour le père, après l'accouchement ou le placement d'un enfant en vue de son adoption ;
- c) le cas échéant, des cotisations aux assurances sociales.

**Art. 4 Bénéficiaires (nouvelle teneur)**

Bénéficient des prestations de l'assurance-maternité les personnes qui, au moment de l'accouchement, du placement en vue d'adoption ou de la demande de congé parental, ont été assujetties à la présente loi pendant trois mois au moins.

**Art. 6A Allocation parentale (nouveau)**

<sup>1</sup> Le congé parental est la suspension totale ou partielle d'activités lucratives par la mère ou le père pour se consacrer principalement à l'éducation de l'enfant.

<sup>2</sup> En cas de congé parental, les prestations sont accordées à la mère et/ou au père proportionnellement à la réduction effective du temps de travail, à condition :

- a) pour les personnes exerçant une activité dépendante, de l'acceptation formelle de la demande du congé parental par l'employeur.
- b) pour les personnes exerçant une activité indépendante, d'être au bénéfice d'une attestation conforme de leur caisse de compensation AVS ;

**Art. 8A Durée du droit à l'allocation parentale (nouveau)**

<sup>1</sup> Les parents ont droit à une allocation de vingt-quatre semaines au total, dont quatre semaines non transmissibles dévolues à chacun d'eux.

<sup>2</sup> Les seize semaines restantes peuvent être réparties au gré des parents.

<sup>3</sup> Les parents peuvent faire valoir leur droit à l'allocation parentale dans un délai de six ans dès l'accouchement ou le placement en vue de l'adoption de l'enfant.

<sup>4</sup> L'allocation parentale est proportionnelle à la réduction effective du temps de travail; elle peut être pleine ou partielle.

<sup>5</sup> En cas de réduction partielle du temps de travail, le montant de l'allocation parentale peut être réparti sur une période plus longue que celle prévue à l'alinéa 1.

<sup>6</sup> Sont réservées les prestations plus étendues prévues par le droit cantonal, par les conventions collectives de travail ou le contrat individuel de travail.

**Art. 9 Calcul de l'allocation de maternité ou d'adoption et de l'allocation parentale (nouvel intitulé)**

**Art. 10 Primauté des indemnités fédérales et d'autres indemnités sur l'allocation de maternité ou d'adoption et sur l'allocation parentale (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> L'allocation de maternité ou d'adoption et l'allocation parentale ne sont versées, pendant la durée prévue par la présente loi, que dans la mesure où, ajoutées aux prestations énumérées ci-dessous, il n'en résulte pas de surindemnisation.

<sup>2</sup> Sont visées les :

- a) indemnités journalières versées en cas de maternité par l'assurance-maladie sociale (prestations ordinaires ou prestations spécifiques de maternité) ou par un assureur privé;
- b) indemnités journalières de l'assurance-chômage fédérale;
- c) indemnités journalières de l'assurance-invalidité;
- d) indemnités journalières de l'assurance-accidents;
- e) indemnités journalières de l'assurance-militaire;
- f) allocations de maternité versées par le canton ou le pays de domicile.
- g) allocations de maternité versées dans le cadre de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

<sup>3</sup> Est surindemnisée la personne pouvant prétendre à des prestations qui, ensemble, dépasseraient le montant de son salaire ou revenu effectif au moment de l'accouchement ou du placement en vue d'adoption, ou de la demande de congé parental, établi au besoin selon les règles prévues en cas d'absence d'activité lucrative ou de revenu fluctuant.

**Art. 11 Paiement des cotisations (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> Dans la mesure où l'allocation de maternité ou d'adoption, ainsi que l'allocation parentale, sont, selon le droit fédéral, soumises à cotisations :

- a) de l'assurance-vieillesse et survivants;
- b) de l'assurance-invalidité;
- c) du régime des allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile;
- d) de l'assurance-chômage;
- e) des allocations familiales,

celles-ci sont supportées paritairement par le salarié et par l'assurance-maternité.

**Art. 16 Exercice du droit à l'allocation de maternité ou d'adoption et à l'allocation parentale (nouvel intitulé)**

**Art. 16A Modalités d'obtention du congé parental (nouveau)**

<sup>1</sup> Pour les personnes exerçant une activité dépendante :

- a) la demande de congé parental doit être adressée à l'employeur au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée dans laquelle est indiquée la période du congé parental souhaité et les modalités de réduction de temps de travail requises ;
- b) l'employeur doit manifester son acceptation formelle par lettre recommandée auprès de la caisse de compensation compétente.

<sup>2</sup> Pour les personnes exerçant une activité indépendante :

- a) la demande de congé parental doit être adressée à la caisse de compensation du parent au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée dans laquelle est indiquée la période du congé parental souhaité et les modalités de réduction de temps de travail requises ;
- b) la caisse de compensation du parent doit manifester son acceptation formelle par une attestation délivrée à la personne indépendante qu'elle adressera à la caisse de compensation compétente.

**Article 2**

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

### **1/ Développer la politique familiale à Genève**

#### ***a) L'assurance maternité : une première prise en compte d'un congé parental***

Le 26 septembre 2004, le peuple suisse doit se prononcer sur l'inscription d'une assurance maternité dans la législation fédérale.

Le projet fédéral prévoit l'instauration d'un congé de quatorze semaines en cas de maternité. Il stipule toutefois (art. 16h LAPG) que les cantons peuvent mener une action complémentaire et « prévoir l'octroi d'une allocation de maternité plus élevée ou de plus longue durée et l'instauration d'une allocation d'adoption ».

Le canton de Genève s'est déjà doté en 2001 d'une politique familiale plus généreuse en la matière. Suivant les 74,3% des Genevoises et Genevois qui avaient plébiscité l'instauration d'un congé maternité lors de la votation de 1999, le parlement cantonal a mis en place une assurance maternité genevoise. Celle-ci instaure un congé de seize semaines couvrant 80% du salaire pour toutes les femmes salariées dans le canton de Genève depuis trois mois au moins. Elle prévoit également un congé d'adoption de même durée pour la mère ou le père d'un enfant de moins de 8 ans révolus au moment de l'adoption.

Avec le projet de loi qui vous est soumis, les signataires désirent d'une part confirmer les acquis de la LAMat genevoise de seize semaines de congé maternité ou d'adoption, et d'autre part développer la politique familiale du canton en instaurant un congé parental qui permette à la mère, comme au père, d'être plus présents auprès de leurs enfants durant les premières années de vie.

#### ***b) Le congé parental***

Le congé parental est une mesure importante pour concilier vie de famille et activité professionnelle. Pour que les parents puissent s'occuper ensemble des enfants dès la naissance, le père et la mère devraient pouvoir disposer tous deux d'un congé parental. Pouvoir accueillir un enfant dans les meilleures conditions possibles est indispensable, tant à son développement harmonieux qu'à l'équilibre de sa famille.

Le taux d'occupation professionnelle des femmes a progressé de 4 % durant les années 90, atteignant 74 % en 1999 contre 90 % pour les hommes (source: Office fédéral de la statistique, mars 2001). Les femmes continuent pour la plupart de travailler quand elles ont des enfants, d'où l'importance croissante de la création d'un congé parental.

L'Union patronale suisse a publié en janvier 2001 son rapport de politique familiale. On peut y lire que les pères sont toujours plus impliqués dans les tâches familiales et qu'ils s'intéressent au temps partiel et à la flexibilisation des horaires de travail. Si le congé parental peut être pris sous forme de temps partiel ou au prorata, il permettra aux parents d'aménager leur temps de travail de manière plus souple jusqu'à ce que leur enfant ait 6 ans.

Dans plusieurs entreprises et administrations, il est possible aujourd'hui pour les femmes et les hommes de prendre un congé non payé afin de s'occuper de leurs enfants durant leurs premières années. Ce congé n'est malheureusement pas accessible à toutes celles et ceux qui voudraient le prendre.

Pour pouvoir concilier activité professionnelle et tâches d'encadrement (des enfants), l'instauration d'un congé parental s'impose. Contrairement à la plupart des pays européens (cf. Annexe 2), la Suisse ne connaît pas, pour l'instant, un tel système. Les pères, notamment, n'ont droit qu'à quelques jours de congé (entre 1 et 3) à l'occasion de la naissance d'un enfant, ce qui ne saurait en aucun cas leur permettre de participer véritablement aux tâches familiales. Certaines conventions collectives de travail comportent bien des dispositions plus généreuses, mais elles ne s'appliquent qu'à une très petite partie des travailleurs.

Pour neuf couples sur dix qui ont des enfants de moins de 15 ans, ce sont les femmes qui assument la plupart des tâches ménagères et éducatives. Dans les couples ayant des enfants entre 0 et 6 ans, les femmes consacrent 56 heures par semaine aux tâches ménagères et familiales, contre 22 heures pour les hommes (Office fédéral de la statistique, 1997). Afin d'encourager un partenariat plus équitable entre hommes et femmes, il faut que les pères et les mères bénéficient d'un congé parental.

Au niveau européen, les partenaires sociaux, se fondant sur les directives CE 96/34 et 97/75, ont édicté des prescriptions minimales destinées à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, tout en leur permettant de concilier vie professionnelle et vie de famille. Le congé parental exigé y est d'au moins trois mois (cf. Annexe 1).

## 2/ Commentaire article par article

### ***Art. 1 Objet (nouvelle teneur)***

La lettre b) est nouvelle et ajoute aux buts de la loi le versement d'une allocation pour congé parental (allocation parentale). Pour la mère, cette allocation peut être versée dès que son droit à l'allocation maternité ou d'adoption, au sens de la loi, est échu. Pour le père, le droit au versement de l'allocation débute après l'accouchement ou après le placement de l'enfant en vue de son adoption.

### ***Art. 4 Bénéficiaires (nouvelle teneur)***

Cet article est modifié pour définir les bénéficiaires de l'allocation parentale : il faut qu'au moment de la demande de congé parental, qui doit être faite au minimum trois mois avant la date requise (cf. art.16 bis – nouveau), les bénéficiaires ait été assujettis à la loi pendant trois mois au moins.

### ***Art. 6A Allocation parentale (nouveau)***

L'alinéa 1 définit le congé parental. Il s'adresse aux personnes ayant une activité rémunérée qui désirent la suspendre totalement ou partiellement pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants.

L'allocation parentale est proportionnelle à la réduction effective du temps de travail (al. 2). Pour pouvoir bénéficier de l'allocation parentale, les parents doivent obtenir un accord formel de leur employeur (salariés, let. a) ou de leur caisse de compensation (indépendants, let. b).

### ***Art. 8A Durée du droit à l'allocation parentale (nouveau)***

La durée du congé parental est de vingt-quatre semaines (al. 1). Chaque parent a cependant quatre semaines qui lui sont propres et qu'il ne peut transmettre à l'autre. Si le père ou la mère ne prend pas les quatre semaines qui lui sont destinées, celles-ci tombent. Il s'agit là d'encourager les pères à prendre leur congé et d'assurer à chacun un congé minimal quelle que soit la répartition des tâches dans le couple.

Si l'on ajoute le congé parental au congé maternité, cette formule permet à chacun des parents de prendre vingt semaines de congé (16 + 4), et ainsi de favoriser l'égalité entre homme et femme (al. 2).

Les premières années de l'enfant nécessitent parfois une présence accrue à différentes périodes de son évolution. Les parents ont ici la possibilité (al. 3) de prendre leur congé durant les six premières années de l'enfant. Professionnellement, cela permet également une certaine souplesse dans le choix de la période la plus adéquate pour diminuer ou suspendre son activité.

Si, d'un commun accord avec son employeur, le parent décide de continuer son activité à temps partiel pour consacrer une partie de son temps à l'encadrement de l'enfant, une allocation proportionnelle à la réduction de l'activité professionnelle pourra lui être versée, et ce jusqu'à l'extinction de son droit (al. 4 et 5). Une personne décidant de passer par exemple d'un plein temps à un mi-temps durant son congé parental pourra donc toucher au maximum une allocation pendant 40 semaines.

***Art. 10 Primauté des indemnités fédérales et d'autres indemnités sur l'allocation de maternité ou d'adoption et sur l'allocation parentale (nouvel intitulé)***

Cet article exprime la complémentarité du droit cantonal avec le droit fédéral. Si le droit fédéral alloue une indemnité au parent, pendant le congé maternité ou le congé parental, les prestations de la loi genevoise sur l'assurance maternité ne viendront qu'en complément pour assurer que tant la quotité que la durée les normes posées dans la LAMAT genevoise soient respectées (al. 1). Les organes d'application de la loi veilleront également à ce qu'il n'en résulte pas une surindemnisation (al. 1 in fine).

La lettre g) de l'alinéa 2 prend en compte les allocations de maternité versées dans le cadre de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG), telles que proposées en votation populaire le 26 septembre 2004. La loi genevoise, plus généreuse tant en termes de durée qu'en termes financiers, assurerait donc les prestations complémentaires à la loi fédérale adoptée.

***Art. 16A Modalités d'obtention du congé parental (nouveau)***

Le droit fédéral n'ayant pas encore consacré le congé parental dans la législation fédérale sur le travail, l'accord de l'employeur est nécessaire pour que les salariés puissent avoir accès au congé parental. L'employeur doit donc être informé des intentions de l'employé par lettre recommandée au minimum trois mois avant le début du congé parental (al.1 let. a). L'accord de l'employeur doit parvenir sous pli recommandé à la caisse de compensation compétente (al. 1 let.b).

Les personnes exerçant une activité indépendante doivent accomplir la même formalité auprès de leur caisse de compensation.

### **Fonctionnement de la LAMat genevoise**

Le financement de ces prestations est assuré par le Fonds pour l'assurance maternité qui est alimenté par des prélèvements paritaires employé-e-s/employeurs de 0,4 % soit 0,2% employé-es, 0,2% employeurs.

Ce prélèvement a pu être baissé deux fois tant le fonds fonctionne à satisfaction, d'abord à 0,3% (soit 0,15 et 0,15) le 1<sup>er</sup> janvier 2003, puis à 0,26% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (soit 0,13% et 0,13%).

Ce prélèvement permet de couvrir l'ensemble des demandes actuelles et le fonds reste largement bénéficiaire puisqu'il dispose d'un fonds de roulement de 35 millions environ. Le prélèvement et les prestations sont assurés par les caisses de compensation qui perçoivent pour ce faire des frais de gestion de 6%.

### **3/ Conclusion**

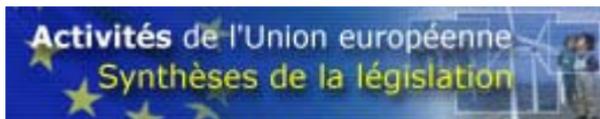
Les rapports qu'entretiennent les familles à la vie professionnelle ont profondément évolué entre l'inscription de l'assurance maternité dans la Constitution fédérale (1945) et aujourd'hui. La seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle a vu les femmes prendre une part toujours plus active à la vie professionnelle, sans pour autant que la législation familiale ne s'adapte dans les mêmes proportions.

S'il est important de développer un nombre de crèches en suffisance, de mettre sur pied des structures d'accueil pour les enfants à l'heure du repas de midi ou après les cours, de soutenir des pratiques associatives de solidarité telles que les « pedibus », les maisons de quartier ou les clubs de sport, il est non moins capital de permettre aux personnes les plus concernées, les parents, d'être présents pour encadrer personnellement et affectivement leurs enfants durant les premières années de vie.

Comment évaluer le gain social d'une relation plus étroite entre parents et enfants dans une société en mal de repères? Comment mesurer, en terme de santé tant physique que psychique (de l'enfant comme du parent), l'apport d'un temps supplémentaire pour asseoir les bases d'une vie de famille ?

L'évolution constante de la société nécessite parfois des rééquilibrages publics pour que toutes les fonctions sociales puissent être simultanément assurées. Ce projet de loi participe de ces rééquilibrages et c'est pourquoi nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les député-e-s, à lui réserver le meilleur accueil.

## Congé parental – Union Européenne



### LE DIALOGUE SOCIAL >

### ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES >

## Congés parentaux et pour raisons familiales

---

### 1) OBJECTIF

Mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raison de force majeure, en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

### 2) MESURE DE LA COMMUNAUTÉ

**Directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.**

modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997.

### 3) CONTENU

1. L'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES), annexé à la directive, est rendu obligatoire.

2. Cet accord cadre prévoit:

- un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois;
- les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales de l'accord;
- les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental;

- à l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail;
- les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé, à l'issue duquel ils s'appliquent;
- les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales, pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur.

3. Les Etats membres peuvent introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans la directive.

4. La mise en œuvre des dispositions de la directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

5. Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la directive, et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

6. La directive 97/75/CE étend le champ d'application de la directive 96/34/CE au Royaume-Uni.

#### **4) ÉCHÉANCE FIXÉE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LÉGISLATION DANS LES ÉTATS MEMBRES**

- Directive 96/34/CE: 03.06.1998
- Directive 97/75/CE: 15.12.1999 (Royaume-Uni)

**5) DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR (si elle ne concorde pas avec la date précédente)**

#### **6) RÉFÉRENCES**

**Journal officiel L 145, 19.06.1996 . Journal officiel L 10, 16.01.1998**

## **Congé parental en Europe – Quelques exemples**

### **Suède**

Pour qui : le père et la mère peuvent en bénéficier tour à tour.

Combien de temps : 18 mois dont 30 jours non transférables pour chaque parent.

Comment : à temps partiel ou à temps plein.

Rémunération : 30 jours à 90% du salaire, le reste à 80%.

### **Norvège**

Pour qui : père et mère.

Combien de temps : 12 mois.

Rémunération : de l'ordre de 80%.

### **Danemark**

Pour qui : père et mère.

Combien de temps : 13 à 52 semaines.

Rémunération : de l'ordre de 80%.

### **France**

Pour qui : la mère et/ou le père.

Combien de temps : jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Rémunération : le premier enfant ne donne droit à aucune prestation financière.

A partir du second, les parents peuvent bénéficier de l'APE, plafonné à 484,97 € par mois, en cas de cessation complète du travail.

### **Italie**

Pour qui : les femmes.

Combien de temps : 6 mois.

Rémunération : 30% du salaire.

### **Espagne**

Pour qui : les femmes.

Combien de temps : 3 ans.

Rémunération : aucune.

### **Angleterre**

Le congé parental vient tout juste d'être obtenu par les Anglaises...

Pour qui : les femmes.

Rémunération : aucune.