

Votation fédérale du 26 septembre 2004

Modification du 3 octobre 2003 de la loi sur les allocations pour perte de gain LAPG (en cas de service ou de maternité)

Argumentaire du Conseil de la FEPS

1. Avenir des familles

Dans le Message des Eglises, la FEPS et la CES ont consacré un chapitre entier à la famille (ch. 3, « Vivre pleinement la communauté familiale »). Elles ont exprimé leur souci quant à l'avenir des familles, notamment en raison de la nouvelle pauvreté, des jeunes familles surtout. Les Eglises ont reconnu dans la communauté familiale un lieu de socialisation et de transmission de valeurs qu'il s'agit de préserver. Les valeurs chrétiennes fondamentales telles que l'amour, la fidélité et la confiance peuvent être expérimentées au sein de la famille. La famille est une communauté d'apprentissage qui permet de se former en ce qui concerne le respect de l'autre, la gestion de conflits, le partage de ressources, le partage de plaisirs et de devoirs. Si les familles parviennent à vivre dans cet esprit, la famille devient une « pierre angulaire de l'humanisation de la société. » (al. 64) Dans ce sens, la cellule familiale en tant que lieu de préparation à la vie en société rend service à la société entière. Créer une famille et construire une communauté familiale n'est donc pas seulement une affaire privée mais se répercute dans toute la société. En revanche, les personnes qui aujourd'hui se décident de fonder une famille ne sont pas suffisamment soutenues par la société.

⇒ Puisque l'avenir de la société dépend largement de l'avenir de la famille, la FEPS s'engage à soutenir des initiatives qui permettent à la famille de vivre pleinement cette communauté familiale. Elle considère dans le Message des Eglises que le bien-être socio-économique de la famille est de l'ordre de la responsabilité de tous. « L'engagement pour les familles est une tâche novatrice qui implique l'ensemble de la société. » (al. 65)

2. Encouragement à fonder une famille

La situation actuelle n'encourage pas les jeunes couples à fonder une famille. La période de huit semaines d'arrêt de travail obligatoire après l'accouchement est très courte pour permettre à la famille d'accueillir le nouveau-né en son sein.

⇒ Le fait d'assurer le revenu familial durant les 14 premières semaines après la naissance, grâce aux allocations de l'APG, permet à la famille de vivre cette période plus sereinement.

3. Correction d'une incohérence de la loi suisse

En cas de maternité, la loi sur le travail prévoit une interdiction de travailler de huit semaines. Le salaire des femmes actives continue d'être payé pendant trois semaines comme en cas de maladie et d'accident (Code des obligations, art. 324a, al. 3). Cette mesure s'applique durant la première année d'engagement. La durée du paiement peut augmenter après la première année de service.

⇒ L'accès des femmes aux allocations perte de gain permet de corriger une incohérence de la législation suisse. Le projet prévoit de prolonger la période de perte de gain à 14 semaines et garantit à la femme active un revenu de 80% du salaire moyen (plafonné à 172 francs par jour). Pour toucher les allocations, la femme doit avoir eu un travail salarié durant au moins cinq mois pendant la grossesse.

4. Respect d'un droit fondamental

Le droit à l'assurance maternité est inscrit dans la Constitution fédérale depuis bientôt 60 ans. Toutefois, à ce jour n'existe aucun droit à un congé maternité payé. Différentes lois non coordonnées entre elles régissent la protection de la maternité (assurance maladie, loi sur le travail, code des obligations). Seul le canton de Genève a introduit, en 1999, sa propre assurance maternité.

⇒ La Confédération ne peut pas laisser le souci du financement de la maternité à la seule responsabilité des cantons. Une disposition législative au niveau fédéral s'impose. Une solution au niveau fédéral éviterait que d'autres cantons suivent l'exemple genevois et que 26 différentes lois doivent coexister.

5. Egalité homme-femme et homme-homme

Selon la législation actuelle, toute la population active cotise à l'APG. Cependant, les femmes ne bénéficient des prestations que dans de rares cas. L'accès est limité aux recrues pendant leur formation de base, aux personnes qui effectuent leur service militaire, service civil ou service dans la protection civile (peu de femmes). Selon la législation actuelle, la solde pour le service dans la protection civile est plus bas que celui des autres services.

⇒ La révision permet aux femmes actives d'accéder aux prestations de l'APG en cas de maternité. Les personnes qui suivent leur formation de base dans la protection civile, devenue obligatoire avec Armée XXI, pourront bénéficier des mêmes allocations que les recrues. L'allocation pour les personnes actives servant dans l'armée, la protection civile ou le service civil passera de 65% à 80% du revenu moyen. Toute la population active bénéficiera du même droit et du même taux de salaire payé.

6. Passerelle entre maternité et monde du travail

Les employées, les indépendantes et les femmes travaillant à un petit pourcentage pour compléter le revenu familial, à condition que le gain supplémentaire soit déclaré, bénéficieront toutes de l'APG révisée. En revanche, les femmes au foyer et les mères adoptives n'y auront pas accès.

⇒ Au moins les femmes actives pourront bénéficier d'un congé maternité payé prolongé à 14 mois. La sécurité financière durant cette période leur permettra d'accueillir le nouveau-né au sein de la famille dans de meilleures conditions.

7. Répartition plus juste des charges entre employé-e-s et employeurs

L'APG est financée de façon paritaire par les employeurs et les employé-e-s. Actuellement, même s'il n'existe pas d'assurance maternité, les employeurs dépensent plus de 350 millions pour des congés maternité de leurs employées. Les dispositions légales du Code des obligations (CO) et des contrats de travail individuels les obligent à agir de la sorte.

⇒ Les coûts pour les congés maternité seront répartis de façon plus équitable entre employeurs et employé-e-s. Grâce à la redistribution des coûts, les employeurs verront leurs charges diminuées.

8. Mettre fin à une discrimination

Selon la loi actuelle, un employeur qui engage une jeune femme prend des risques : en cas de maternité, ses frais vont augmenter (au minimum 3 semaines de salaire ; plus d'autres prestations selon contrat). Pour cette raison, les employeurs préfèrent souvent engager une autre personne à qualifications égales. Certains exercent d'emblée des pressions sur la candidate afin que ce cas ne se produise pas.

⇒ L'accès des femmes aux prestations de l'APG permettrait de mettre fin à cette inégalité des chances.

9. Le financement

Jusqu'en 2006, l'APG sera financée par les réserves de l'actuelle APG. Le projet prévoit d'augmenter les primes de 0,3% à 0,4% entre 2007-2008, puis à 0,5% à partir de 2009.

⇒ Le financement de l'APG est assuré par les cotisations solidaires de toute la population active et des employeurs. Selon les calculs du comité de soutien composé de représentants de tous les grands partis¹, les dépenses effectives pour le congé maternité dépasseront les dépenses actuelles (382 millions) de 100 millions. Grâce à la redistribution, l'ensemble des coûts est réparti de façon équitable entre employeurs et employé-e-s.

10. Respect de la volonté du peuple

Les adversaires du projet de loi disent que l'introduction d'un congé maternité payé ne tiendrait pas compte de la volonté du peuple qui, à trois reprises, avait rejeté une telle proposition.

⇒ L'argument est sans fondement. Le peuple suisse n'a simplement pas accepté des projets de lois et initiatives trop compliqués. Il ne s'est jamais prononcé contre le principe d'une assurance maternité. Bien au contraire, il a accepté en 1999 la révision partielle de la Constitution fédérale qui oblige les autorités fédérales de créer une assurance maternité (art. 116, alinéa 3).

11. Augmenter la solidarité sociale

Les adversaires du projet de loi argumentent qu'il serait irresponsable de vouloir élargir les prestations de l'Etat social de pareille manière.

¹ « Comité suisse pour l'extension du congé de maternité – oui à la révision de la loi sur l'allocation perte de gain »

⇒ Cependant, le projet traduit simplement en pratique la volonté du peuple d'introduire un congé maternité payé (exprimée à l'occasion de la révision partielle de la Constitution). Les frais pour les congés maternité existent déjà et sont actuellement en grande partie à la charge des employeurs. L'élargissement de la LAPG à la maternité, n'entraînera pas un nouveau type de cotisations, ni de la part de l'employeurs, ni de la part des employé-e-s. Plutôt que de vouloir mettre en place un nouveau système de prestations sociales, il s'agit de remédier aux lacunes législatives existantes à l'aide d'un cadre juridique déjà existant.

Adopté par le Conseil de la FEPS

Berne, le 8 juin 2004 / SCH

Pour plus de renseignements :

Martina Schmidt, Dr theol.

Chargée de la diaconie et des questions sociales

Tél: +41 31 370 25 29

E-mail: martina.schmidt@sek-feeps.ch