

Congé maternité

Les bases

La loi genevoise (LAMat) accorde un congé maternité d'une durée de 112 jours, soit seize semaines, à différentes catégories de travailleuses, dont, bien sûr, les salariées.

L'article 10 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) définit le statut de salarié ainsi : « Est réputé salarié celui qui fournit un travail dépendant et qui reçoit pour ce travail un salaire déterminant au sens des lois spéciales. »

Il n'y a donc aucune différence entre les salariées en fonction du type de contrat qui les lie à leur employeur. Les salariées liées par un contrat à durée déterminée ou celles liées par un contrat à durée indéterminée, en particulier, bénéficient des mêmes droits.

Durant ces seize semaines, l'employée est rémunérée à hauteur de 80% de ses gains par la Caisse Genevoise de Compensation. Dans certains cas (voir ci-dessous), cet argent peut être versé directement à l'employeur.

Toute salariée a droit au congé maternité défini ci-dessus à condition :

1. d'avoir été assurée, c'est-à-dire d'avoir été employée en Suisse et d'avoir cotisé aux assurances sociales, pendant au moins neuf mois avant l'accouchement, dont au moins cinq mois à Genève.
2. que l'accouchement intervienne avant la fin du contrat.

Si, avant votre accouchement, vous avez travaillé dans un autre canton suisse, des dispositions fédérales (moins favorables toutefois que les dispositions du canton de Genève) s'appliquent. Pour les connaître, consultez le site de la Caisse Genevoise de Compensation, rubrique « allocation de maternité fédérale » et le texte de la LaMat, chapitre II, article 6.

Références :

Loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) : https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_J5_07.html

Loi fédérale sur la partie générale des assurances sociales (LPGA) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002163/201201010000/830.1.pdf>

Page du site de l'Office cantonal des assurances sociales (OCAS) consacrée à l'allocation de maternité cantonale : <https://www.ocas.ch/particuliers/allocations-pour-perde-de-gain-de-maternite-et-dadoption/allocation-de-maternite-cantonale/>

Le présent document envisage trois cas :

- 1) le congé maternité est entièrement couvert par la durée du contrat ;**
- 2) le congé maternité n'est pas entièrement couvert par la durée du contrat ;**
- 3) le congé maternité intervient lors d'un congé scientifique (subside FNS).**

Il aborde aussi l'organisation du remplacement du congé maternité et indique sous quelles conditions un congé parental peut être obtenu (au point 1, voir « remarques »).

1. Le congé maternité est entièrement couvert par la durée du contrat

Vous accouchez alors que vous étiez employée par l'Université avant (au moins neuf mois) et que vous serez encore employée après (au moins vingt semaines). C'est le cas le plus simple et peut-être le plus fréquent. En principe tout se fait « automatiquement » et sans problème.

L'Université vous accorde un congé de vingt semaines, soit quatre de plus que les seize semaines fixées par la loi. Durant ces vingt semaines, l'Université continue de vous verser votre salaire au taux auquel vous êtes normalement employée (70% pendant les deux premières années d'assistantat, 100% ensuite, par exemple). Pour vous, rien ne change si ce n'est qu'au lieu d'exercer vos activités académiques, vous vous occupez de votre bébé.

Au cours de cette période, l'argent qui vous est dû, en raison de votre maternité, par la Caisse Genevoise de Compensation à laquelle vous avez cotisé avant votre accouchement est versé directement à votre employeur, l'Université de Genève, qui l'utilise pour payer votre remplaçant(e).

En outre, le règlement du personnel de l'Université vous autorise, **à condition que vous en fassiez la demande auprès de l'administration de la Faculté au minimum trois mois avant la fin de votre contrat**, à prolonger votre mandat de vingt semaines à la fin de celui-ci. Le prolongement du contrat devra être établi pour un taux de 100%, même s'il fait suite à une sixième année payée à 70% et/ou si le congé maternité a eu lieu pendant les deux premières années d'assistantat (à 70%). Si vous êtes doctorante, votre délai de thèse peut également être prolongé d'autant, sur demande auprès du/de la conseiller/ère aux études. À noter cependant que si le congé maternité intervient pendant une suppléance, aucune prolongation de celle-ci ne peut être garantie.

Dans le cas où un deuxième ou un troisième enfant naît pendant le prolongement du mandat dû à la naissance d'un aîné, la Faculté devra alors « prolonger le prolongement ». Le prolongement du mandat est en effet considéré dans la continuité du mandat lui-même. Les mêmes conditions s'appliquent.

Remarques :

En principe, **la question de votre remplacement** ne vous regarde pas. C'est le/la professeur/e responsable de la branche qui l'organise d'entente avec le/la doyen/ne.

Vous pouvez cependant discuter avec votre professeur/e responsable de la meilleure manière de l'organiser. Par exemple, si la naissance est prévue peu après le début d'un semestre, vous pouvez imaginer d'être déchargée pendant les dernières semaines de votre grossesse ; et d'assurer en revanche un semestre entier lors de votre reprise, quitte à déplacer ou rallonger vos séances de séminaires afin de donner vos heures d'enseignement tout en respectant votre date de reprise.

Veillez toutefois à ce que vos heures d'enseignement ne soient pas redoublées à votre reprise (pour « rattraper » votre absence). Une assistante dont la charge d'enseignement est de deux séminaires par année, par exemple, ne devra en principe enseigner qu'un seul séminaire pendant l'année de son congé maternité (ou deux moitiés de séminaires, si la naissance a lieu en fin de semestre).

La question de votre reprise peut éventuellement poser problème : elle devra être discutée et organisée au mieux avec votre professeur/e. En principe, vous n'êtes pas censée travailler pendant votre congé. Cela signifie que votre professeur/e ne peut théoriquement pas vous fixer une échéance, en matière de recherche, dans un délai trop proche de votre reprise. De même, il/elle ne peut pas vous demander de reprendre immédiatement un enseignement qui exigerait que vous le prépariez avant, soit pendant votre congé.

Les collaboratrices du CCER sur fonds DIP et les boursières FNS ont **la possibilité de demander un congé parental** sans traitement d'une durée de deux ans maximum, par enfant, non fractionnable. Un congé parental peut être accordé aux pères et aux mères à l'issue de leurs

congés maternité ou paternité. Il se termine au plus tard la veille de l'entrée en scolarité de l'enfant. À noter qu'il est possible, d'entente avec votre hiérarchie, d'obtenir un congé partiel (et de reprendre par exemple le travail à 50% à l'issue du congé maternité). Comme pour celui-ci, le congé parental donne lieu à une prolongation du contrat (mais pour les employées DIP uniquement ; le FNS ne garantit pas de prolongation de contrat). Par exemple, un congé parental de 50% pendant six mois donnera lieu, à l'issue du mandat, à une prolongation de six mois, à 50%. **La demande de congé doit être présentée trois mois à l'avance** par la voie hiérarchique, sauf circonstance particulière justifiée.

2. Le congé maternité n'est pas entièrement couvert par la durée du contrat

Vous accouchez alors que vous étiez employée par l'Université avant (au moins neuf mois), en revanche, la fin de votre contrat (ou du prolongement de celui-ci) intervient au cours des seize semaines qui suivent votre accouchement. **Vous avez tout de même droit à un congé maternité**, mais la situation peut paraître un peu plus compliquée que dans le cas précédent.

Les bases énoncées précédemment sont toujours valables. Cela signifie que l'Université continue de vous verser votre salaire à 100% (ou 70%) tant que vous êtes sous contrat. Pendant ce temps, elle reçoit l'argent de la Caisse Genevoise de Compensation. Puis, au cours de ce qui reste des seize semaines réglementaires, où vous n'êtes plus sous contrat, la Caisse Genevoise de Compensation vous verse, à vous directement, les 80% de ce qui était votre salaire, sous la forme d'indemnités journalières.

Par exemple : Vous accouchez début décembre. Votre contrat se termine à la fin du semestre d'automne, c'est-à-dire fin février, soit dix semaines après votre accouchement. Vous serez payée par l'Université à 100% pendant dix semaines, puis directement par la Caisse Genevoise de Compensation, à 80%, pendant encore six semaines.

Attention : n'oubliez pas que la partie du congé maternité qui s'est déroulée avant la fin du mandat peut donner lieu à un rattrapage, comme dans les cas envisagés plus haut. Une fois le congé de seize semaines terminé, la Faculté devra produire un nouveau contrat correspondant à la durée du congé couverte par le mandat (dans l'exemple ci-dessus, dix semaines). Veuillez cependant à faire la demande de rattrapage dans les délais requis : trois mois avant la fin du mandat.

Dans un cas tel que celui-ci, votre remplacement peut poser problème, du point de vue de sa durée et du point de vue de son financement. La situation sera alors évaluée par votre hiérarchie (votre professeur/e, l'administrateur/trice de la faculté, le/la doyen/ne) qui peut éventuellement faire appel à des fonds spéciaux. Si vous envisagez et avez une opportunité de prolonger votre carrière au sein de l'institution, discutez-en avec votre professeur/e suffisamment tôt pour éviter que certaines portes ne se ferment pendant votre congé (par la mise au concours de votre poste laissé vacant par exemple).

3. Le congé maternité intervient lors d'un congé scientifique (subside FNS)

C'est le FNS qui paie votre congé maternité durant seize semaines (et non pas vingt, comme pour les contrats à l'Université) à un tarif fixé par celui-ci, dépendant de votre statut et lieu de résidence, mais dans tous les cas légèrement inférieur (80%) à votre bourse. La durée de votre bourse de mobilité est ensuite rallongée d'autant, ce qui décale également votre retour à l'université. Là aussi, vous pouvez obtenir une prolongation de votre contrat universitaire de seize semaines (à demander au minimum 3 mois avant la fin du contrat).

Références :

Conseiller au études responsable pour une éventuelle prolongation du délai de thèse :

M. Olivier FRUTIGER

reçoit sur rendez-vous (Landolt L504)

Tél. ++ 41 22 379 73 13 / 73 43 de 10h00 à 12h00

Courriel : Olivier.Frutiger@unige.ch

Administrateur (responsable financier pour le paiement du congé maternité et le financement du remplacement, ainsi que pour une éventuelle prolongation du mandat) :

M. Philippe COET

reçoit sur rendez-vous (Landolt L503)

Tél. ++ 41 22 379 73 03

Courriel : Philippe.Coet@unige.ch

Secrétariat de l'administrateur :

Mme Danièle PIZZINATO DELCEY

(Landolt L510)

Tél. ++ 41 22 379 73 21

Courriel : Daniele.Pizzinato@unige.ch

Documents à consulter :

Règlement du personnel de l'Université de Genève (pour les assistantes, article 149, alinéa 6) :

http://www.unige.ch/rectorat/static/reglement_personnel.pdf

Memento de l'Université, directive 0163 : <https://memento.unige.ch/doc/0163>