

Femmes cadres pénalisées

Les allocations de maternité sont limitées à la hausse. Les femmes qui gagnent plus de 6450 francs par mois ont été oubliées par la loi entrée en vigueur il y a moins de deux ans.

MARIANNE FAVRE MOREILLON
DroitActif

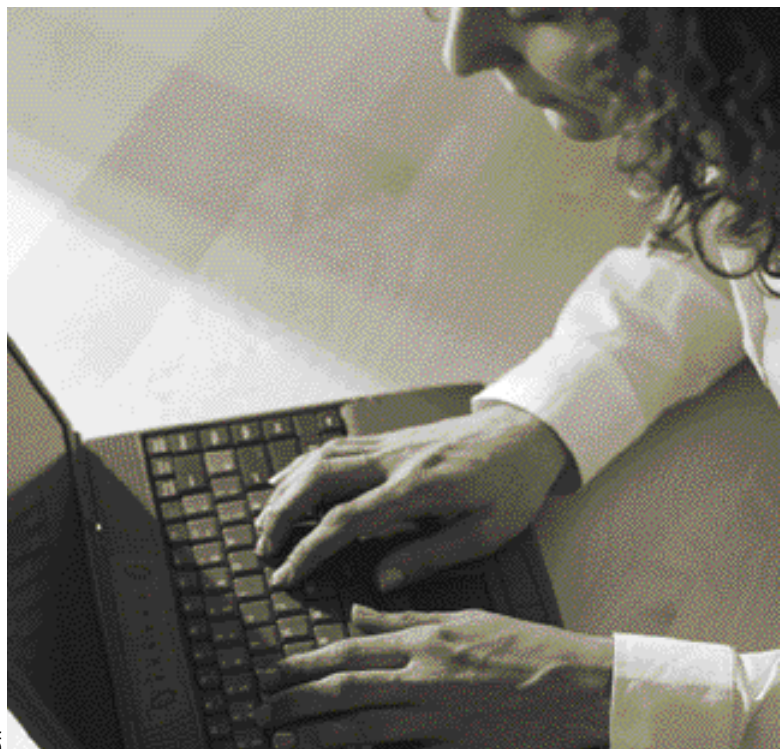
Les Suissesses semblent bien loties: la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de maternité, entrée en vigueur le 1er juillet 2005, assure un revenu pendant quatorze semaines à toutes les femmes en congé de maternité. Pourtant, à y regarder de plus près, l'égalité entre toutes les employées de Suisse est apparemment bien loin des préoccupations du législateur. Les collaboratrices en congé de maternité perçoivent 80% de leur salaire, mais au maximum 172 francs par jour de calendrier. Le salaire assuré maximal d'une femme en congé de maternité s'élève dès lors à 6450 francs par mois. Les femmes qui ont un revenu élevé sont de plus en plus nombreuses. La caisse de compensation ne leur versera pourtant que la somme précitée pendant leur congé, même si elles reçoivent habituellement plus de 6450 francs par mois.

Force est de constater que les femmes cadres, qui perçoivent un revenu élevé, ont été complètement négligées par la loi. Le plafond des allocations de maternité est bien trop bas par rapport à leurs revenus et aucun complément financier n'a été expressément prévu. Il devrait pourtant revenir à l'employeur de payer la diffé-

rence de salaire comprise entre 172 francs et le 80% du salaire effectif, mais la question n'a pas été tranchée.

SOLUTION. A ce jour, les tribunaux n'ont en effet pas encore eu l'occasion de se prononcer et les auteurs ont des opinions divergentes sur le sujet. Mais pour quelle raison une femme ayant un revenu élevé serait-elle défavorisée en cas de maternité par rapport à une femme ayant un revenu plus modeste? Rien n'indique que le législateur ait voulu priver les femmes du droit d'obtenir de leur employeur un complément aux allocations de maternité lorsqu'elles ne couvrent pas le 80% de leur salaire effectif. Il convient dès lors d'appliquer l'article 324a du Code des obligations qui traite du salaire que l'employeur doit verser lorsque son employé est empêché de travailler sans que sa responsabilité soit engagée, par exemple en cas de maternité. Le calcul s'effectue sur la base de l'échelle bernoise. Ce barème indique la durée pendant laquelle le salaire doit être versé dans un tel cas, et ce, en fonction du nombre d'années de service.

L'employeur doit ainsi verser à sa collaboratrice en congé de maternité la différence entre le montant maximal des allocations de maternité de 172 francs par jour de calendrier et le 80% de son salaire effectif. Il doit le



SALAIRE DIMINUÉ. C'est en principe à l'employeur de payer la différence. Mais la question n'a pas encore été juridiquement tranchée.

faire tant que le crédit fixé par l'échelle bernoise n'est pas épuisé mais au maximum pendant 14 semaines.

PRATIQUE. Prenons l'exemple d'une responsable des ressources humaines, dont le revenu s'élève à 8000 francs par mois. Elle donne naissance à un enfant alors qu'elle est employée par la même société depuis trois ans.

Comme son salaire effectif excède le salaire maximal assuré, elle perçoit 172 francs par jour de calendrier de la caisse de compensation pendant son

congé de maternité. Si elle recevait 80% de son salaire effectif, elle toucherait 6400 francs par mois, soit 213,35 francs par jour de calendrier, somme largement supérieure au plafond des allocations de maternité.

Cette collaboratrice peut-elle demander à son employeur de compléter les allocations de maternité afin de toucher le 80% de son salaire effectif? Certes, son employeur doit lui verser la différence, soit 41,35 francs par jour, et ce, aussi longtemps que le prévoit l'échelle bernoise. **PME**