

**PL 12467 modifiant la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) (J 5 07)** (Pour le maintien du revenu durant le congé maternité et adoption),

**PL 12595 modifiant la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) (J 5 07)** (Renforcement des congés maternité et paternité à Genève) et

**R 884 Stop aux licenciements au retour du congé maternité : plus de protections pour les mères !** (Résolution du Grand Conseil genevois à l'Assemblée fédérale exerçant le droit d'initiative cantonale)

### **Audition du 24 novembre 2020 devant la commission des affaires sociales du Grand Conseil**

---

Mesdames et Messieurs les députés,

Nous avons pris connaissance des trois projets, pour lesquels vous avez eu l'amabilité de solliciter notre avis.

En préambule, il convient de rappeler que ces différents projets sont antérieurs à la votation de septembre 2020, laquelle a instauré un congé paternité de deux semaines en Suisse. Un projet était soutenu par notre Union et ses membres. Par ailleurs, il n'est pas inutile de rappeler que Genève a le coût du travail parmi les plus élevés au monde.

Nous nous exprimerons dans un premier temps sur le projet de résolution.

#### **R 884**

On ne peut nier la possibilité qu'une personne revenant de congé maternité soit licenciée, comme on ne peut nier que des comportements machistes puissent perdurer au sein des entreprises, comme des collectivités publiques d'ailleurs. Par contre, les faits démontrent qu'il n'y a pas un phénomène particulier, conduisant les entreprises à licencier une mère revenant de congé maternité. Les récentes études relèvent en effet que le fait de devenir mère modifie la situation professionnelle d'une femme sur 10, mais que ce changement est dans une grande majorité des cas le fait de la mère elle-même. L'employeur serait à l'origine de la rupture des relations de travail « que » dans 3% des cas. De plus, il convient alors d'analyser les causes de ces licenciements, qui peuvent trouver leurs origines dans l'insatisfaction de l'employeur par rapport aux prestations fournies par la salariée, des raisons économiques ou encore un désaccord sur l'organisation du temps de travail. On peut au surplus relever qu'un employeur n'a aucune raison de se séparer d'une collaboratrice dont il apprécie le travail, au simple motif que celle-ci est devenue mère.

Au-delà de ces considérations, on peut souligner que le droit du travail protège déjà les mères revenant de congé maternité, puisqu'il existe un délai de protection de 16 semaines après l'accouchement, auquel il convient d'ajouter le délai ordinaire de licenciement. Et si le lien entre la rupture de contrat et la maternité est établi, cela conduit au versement d'indemnités

pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire. A ce propos, la résolution entend introduire le renversement du fardeau de la preuve, ce qui aurait pour conséquence qu'il appartiendrait à l'employeur de prouver que les accusations dont il fait l'objet sont infondées. Le fardeau de la preuve tel qu'il existe constitue un des principes fondamentaux de notre système juridique (art. 8 CC) et assure que «Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit». Nous sommes attachés à ce principe, qui constitue une cautèle contre les abus de droit et participe à la stabilité de notre ordre juridique, et nous opposons donc à ce qu'une exception pour le type de conflit dont il est ici question soit introduite.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que cette problématique est déjà portée au Parlement, par le biais du [postulat Romano 19.4525](#). Cette résolution n'est par conséquent à notre sens pas pertinente.

#### **PL 12467 et 12595**

La Suisse a accepté le 27 septembre dernier d'introduire un congé paternité de 10 jours. Cette décision constitue une véritable avancée sociale. Mais si la Suisse l'a fait, Genève doit faire encore plus, serait-on tenté de penser à la lecture de ces deux projets de loi.

Le premier est le plus modeste des deux. Il postule que le congé maternité doit être équivalent à 100% du gain assuré et prévoit pour ce faire un doublement du taux de perception possible.

La naissance d'un enfant engendre des coûts, ce constat est indéniable. C'est notamment la raison pour laquelle il existe une allocation de naissance, qui permet de couvrir une partie de ces coûts. En revanche, nous doutons fortement de l'assertion selon laquelle un paiement du congé maternité à 100% du gain assuré, soit un supplément de 20% durant quatre mois, aurait un effet positif sur le taux de natalité. Même la durée du congé maternité n'a pas forcément une incidence positive sur le taux de natalité, comme le démontre notamment le cas de l'Italie.

L'argument selon lequel cela permettrait de lutter contre les inégalités salariales est également spéculatif. Par ce dernier, non seulement on s'économise une réflexion sur les raisons qui expliquent les différences de traitement salarial – et qui fort heureusement sont en recul – mais en plus, on entend lutter contre celles-ci en valorisant le rôle traditionnel de la femme, à savoir celui de mère.

Le projet de loi relève que cela mettrait fin à l'inégalité de traitement qu'il y a entre les femmes, puisque certaines bénéficient déjà d'une couverture à 100%, que ce soit par une CCT ou la pratique de l'entreprise. Entend-t-on par là qu'il convient de gommer toutes les différences qui existent entre secteurs et nier à l'entreprise sa marge de manœuvre dans sa politique à l'égard de ses salariés ? Nous sommes évidemment opposés à une telle vision et soutenons la liberté des branches et des entreprises de s'organiser comme elles l'entendent, dans le respect du cadre légal. Elles doivent pouvoir continuer à développer leur propre culture d'entreprise, en offrant davantage de vacances, une cafétaria largement subventionnée ou encore des abonnements de fitness ou de transports publics à prix réduits, sans que leurs décisions ne soient imposées au reste de l'économie.

Enfin, venons-en au coût de ce projet de loi, qui a été, de l'aveu même de ses auteurs, grossièrement évalué. Nous laisserons le fond cantonal s'exprimer à ce sujet puisqu'il est apparemment prévu de l'entendre. En tout état de cause, une chose est claire, c'est qu'il entrainera des charges pour les entreprises et qu'il contribuera à diminuer le revenu disponible des salariés. Et cela dans une proportion sans doute largement plus conséquente que celle proposée, puisque le second projet de loi dont il est question aujourd'hui supprime carrément toute limite dans l'ampleur du prélèvement.

Ce PL 12595 va en effet beaucoup plus loin que le précédent, puisqu'il propose un congé maternité de 18 semaines... doublé d'un congé paternité de la même durée. Ici, c'est Genève. Et si la Suisse a introduit un congé paternité de 2 semaines, Genève ne peut apparemment décemment pas en rester là et doit faire plus ! A défaut de faire mieux.

Vous l'aurez compris, notre Union s'oppose bien évidemment à ce projet qui prévoit des congés maternité et paternité de 18 semaines indemnisés jusqu'à 100%. Pour parents adoptifs, nous comprenons que la même logique s'applique, avec le droit à un congé pour les deux parents.

Comme déjà indiqué, l'ampleur du congé maternité, le cas échéant du congé paternité, n'a pas d'incidence évidente sur le taux de natalité, ou encore sur le taux de participation des femmes sur le marché du travail. Selon une étude publiée dans l'édition de mars 2020 du bulletin mensuel d'information de l'Institut national d'études démographiques (INED), le taux de fécondité en Europe peut être mis en lien avec les mesures qui favorisent la conciliation entre vies professionnelle et familiale. Ainsi, la qualité des offres d'infrastructures de la petite enfance et une politique fiscale incitative sont davantage efficaces pour doper la politique familiale, alors que les congés tels qu'ils sont proposés dans ce projet ne sont que des mesures uniques et limitées dans le temps, en plus d'être financièrement insupportables.

Ce qui nous permet d'en venir au coût de la proposition. Il est, selon les auteurs, d'environ 300 millions, ce qui représente 1% de la masse salariale genevoise. Ce coût est en lui-même énorme. Nous nous permettons de rappeler ce que personne n'a sans doute oublié : la Suisse et Genève, comme le reste du monde, traversent une crise sanitaire sans précédent, laquelle a et aura des conséquences économiques majeures, que les entreprises devront affronter. De plus, certaines augmentations de charges sont déjà prévisibles, par exemple dans le domaine de la formation par exemple (passage au système de financement en fonction de la masse salariale), sans oublier la réforme à venir de notre système de prévoyance vieillesse, qui pourrait engendrer des coûts supplémentaires.

Par ailleurs, nous ne pouvons que répéter ce que nous avons indiqué plus haut: ce n'est pas parce que certaines entreprises décident d'offrir (et le peuvent) des prestations qui vont au-delà de ce que le droit n'impose qu'il faut étendre ces prestations à l'ensemble des entreprises. Il convient de laisser aux entreprises la marge d'appréciation, dans ce qu'elles entendent proposer en sus à leurs salariés.

Ce projet est donc économiquement insupportable, comme il est socialement non justifié.

Nous vous remercions de votre lecture attentive et restons à votre disposition pour d'éventuelles questions complémentaires.



Nicolas Rufener  
Secrétaire général de la FMB

Stéphanie RUEGSEGGER  
Secrétaire permanente