

CONGÉ MATERNITÉ Certaines femmes choisissent de raccourcir drastiquement cette période. Quelle est la réalité de l'immense majorité d'entre elles?

Maternité et travail, quel dilemme?

Le fait que des femmes, occupant des postes de très haut niveau, renoncent à leur congé maternité est régulièrement médiatisé. Cela a été le cas de Rachida Dati, la ministre française, revenue à son poste cinq jours après avoir accouché ou encore tout récemment de Margarita Louis-Dreyfus, la femme d'affaires russe établie en Suisse, qui prévoit un bref congé maternité.

Ces choix suscitent des sentiments variés et forts (inquiétude, colère, admiration, compréhension...), tout comme les causes qui y sont attachées. Sans poser la question du bien-être de l'enfant et de celui de la mère, on retrouve à une extrémité des droits parentaux remis en question; à l'autre, une position professionnelle à défendre... tous les deux acquis de haute lutte.

Des droits acquis

A ce propos, il est essentiel de rappeler la réalité légale en Suisse. Seules les femmes travaillant comme indépendantes, soit 10% des femmes exerçant une profession, peuvent renoncer à leur congé maternité. Aucune femme employée ne peut y renoncer. Les employeurs ont en effet l'interdiction d'occuper une femme durant les huit semaines qui suivent son accouchement.

La Loi sur le travail prévoit toute une série de mesures pour assurer la santé des femmes enceintes, ayant accouché et qui allaitent. Passé le temps d'essai, l'interdiction de licencier durant toute la grossesse et durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement en constitue un principe important.



Une maternité implique bien des changements. KEYSTONE

Même après ce délai de protection, un congé peut s'avérer abusif s'il est en lien direct avec le nouveau statut de mère de l'employée. Il s'agit en effet d'un licenciement discriminatoire, prohibé par la Loi sur l'égalité. Le congé reste valable, mais la femme peut prétendre à des indemnités.

Cette protection légale ne diminue cependant pas la nécessité pour la femme enceinte de négocier avec son employeur pour conserver son poste de travail, sa fonction, voire en aménager le cadre.

Des besoins à définir

La maternité fait partie des changements de vie à discuter, à négocier – en couple et avec l'employeur. Un conflit se pose, qu'il faut savoir résoudre: celui de la conciliation entre vie professionnelle et future vie familiale. La gestion de cette conciliation repose actuellement de manière écrasante sur les épaules des femmes,

«Comment vas-tu organiser ta vie à la naissance de l'enfant?» Il s'agit d'un grand classique posé à la majorité des femmes qui an-

noncent un heureux événement... Mais quel homme, qui annonce qu'il sera bientôt père, se voit poser la question?

Que ce soit en tant que future mère ou futur père, il est essentiel de réfléchir à vos valeurs, à ce que vous souhaitez:

Quelles sont vos priorités en tant que futur parent?

Quels sont vos besoins dans votre vie professionnelle?

Y réfléchir vous permettra de dessiner des équilibres à court, moyen et long terme. Ce que vous décidez maintenant est destiné à évoluer, à la lumière d'envies différentes, de nouveaux choix. Entamez tôt la discussion avec votre employeur et engagez-la dans une optique de partenariat. Il peut s'écouler du temps avant qu'une solution n'émerge (qui ne sera pas forcément celle initialement imaginée) et davantage de temps encore pour en organiser la mise en œuvre, que ce soit durant ou après le congé maternité. ◉

1) Source:

Office fédéral de la statistique, ESPA

2) Loi sur le travail, art. 35a al. 3